

CLIPPING
NOTÍCIAS ONLINE

ASSÉDIO MORAL



2013

Governo do Estado da Bahia – Jacques Wagner

Secretário da Saúde do Estado da Bahia – Jorge Solla

Diretora de Vigilância e Atenção à Saúde do Trabalhador – Leticia Nobre

Apresentação

O Núcleo de Comunicação (NUCOM) da Diretoria de Vigilância e Atenção à Saúde do Trabalhador (DIVAST) inicia em 2009 atividades de produção, edição e distribuição interna de *clipping* envolvendo o tema saúde e trabalho de interesse da Divast na mídia on-line.

Durante estes quatro anos, o trabalho do Núcleo tem sido marcado pelo esforço de criar cadernos temáticos como fontes documentais de apoio para pesquisa seja por profissionais e estagiários / residentes da DIVAST, seja por pesquisadores de outras instituições da área de saúde do trabalhador e afins com objetivo de produzir informações e análises que subsidiem ações de gestores da administração pública.

As clipagens abordam os temas amianto, agrotóxico, acidente de trabalho, acidente de trabalho na construção civil, acidente com moto, assédio moral, chumbo, saúde do trabalhador e urânio. Este caderno é dedicado ao tema Assédio Moral.

Clipping especializado Assédio Moral. Tema publicado nas mídias on-line, através da busca Google.

Pesquisa realizada no período de Janeiro / Dez 2013.
Encontrado nas seguintes mídias on-line:

Blog: Assedio Moral e Saúde no Trabalho, Assediados, Angelico Advogados, Dev Kiko, Diplomattizando, Dialogos Politicos, Fato Real, JorgeKotick Audy, Blog do Luis, Minuto Arapiraca, Operação Despertar , Rua do Baú , Segurança e Saúde no Trabalho, Trabalhadores da Bosch, Tribuna do Norte

Home: ig, Yahoo Noticias Brasil, BemParaná, ContilNet, Meu Advogado, ReclameAqui

Jornais: Correio do Brasil, Diário de Jacareí, Diário da Manhã, Diário de Cuibá, Diário do Grande ABC, GP1, Diário de Pernambuco, Diário de Santa Maria, Folha de Pernambuco, Gazeta Digital, Jornal Folha do Estado, Mais Notícias, O Globo, Tribuna da Bahia, Conjur, Gazeta do Povo, JCNET, O Diário Londrina , O Dia Ig, O jornal da ilha, O Povo, O Regional, Rede Brasil Atual, Século Diário, , Tudo Rondônia, Uberaba,

Portal: A critica, Agência Senado, Araraquara, Callcenter, Câmara Taubaté, Carreira&Sucesso, ClikPB Ctb, Educação, Confederação dos Servidores Públicos do Brasil, G1.globo, GCN, Mundo Sindical, Notícia do Senado, Portal Nacional, Paraiba, Supremo Tribunal Federal, Tribunal Superior do Trabalho, TRT4, Vermelho

Rádio: Senado

Revistas: Exame, Carta Capital, Coletiva Net, Panorama

Site: Ac24horas, Administradores, Adjorisc, Aeroporto de Brasília, Agencia Minas, Alagoas 24horas, Almg, Apeoc, Associação dos Jornais do Interior de Santa Catarina, Brasil Babycenter, Coletivo Sindical dos Empregados da Copel, Contato Diário, Confederação Nacional do Ramo Financeiro, Cut, CutRS Direito Net , EM, Era, Fenapef , Fundacentro, Fenajufe, Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos e Mineradores da Bahia, Federação dos Bancários da CUT-SP , Gestão Sindical, Midia Jur , O Documento, Paraiba , R7, Relacionamentos, Rondonoticias, Seliga Mulher, Segs, Sifep, Sindicato dos Bancários do Piauí, Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro, Sindicato dos Bancários de São Paulo, Sindifisco Nacional, Sindpol, Sinteps, Sindpdrj , Sindipetro, Sindseps, SindSaude – SP, Sinjus-MG, Sinpaf, Sinpojud, Sinpro, SINTEST/RN, Ssdpfrj, Stf Jus, Renast online, Vila Mulher,

TV: BBC, Justiça Rede Brasil, Tvi24, TV Rio Sul.

Técnico Responsável: Fátima Falcão / NUCOM / DIVAST

Índice

Casos de assédio moral crescem cerca de 30% em Minas Gerais. Ministério Público do Trabalho recebeu 84 denúncias em 2012, contra 53 em 2011 16

Site R7. 02/01/2013

Consequências do Assédio Moral e Sexual na Organização 18

Portal educação. 02 de janeiro de 2013.

Nossos representantes nacionais lutam contra assédio moral 19

Sinjus. 04/01/2013.

TST julgou diversos casos de assédio moral e sexual em 2012 20

Portal do TST. Seg, 7 Jan 2013.

Servidores denunciam assédio moral em presídio de Sena Madureira Os servidores relataram, ainda, que presos que deveriam estar cumprindo medidas disciplinares, são “anistiados” de suas punições pela diretora. Gleydison Meireles, da Agência ContilNet 22

ContilNet LTDA. 07/01/2013.

ContilNet LTDA. 07/01/2013.

O Assédio moral no universo jurídico 23

Site Era.9 de janeiro de 2013.

Assédio Moral 26

O jornal da ilha.10/01/2013

Condenações do assédio moral no TST reforçam luta da Contraf-CUT 28

Confederação Nacional do Ramo Financeiro. 10 de janeiro de 2013.

Diferenças sutis entre o estresse e o assédio moral 31

Sinjus.11/01/2013.

Casos de assédio moral cada vez mais na mira do TST 32

CutRS.14 janeiro, segunda-feira, 2013

Acusações de assédio moral em aeroporto de Brasília 33

Aeroporto de Brasília.17/01/2013.

Com 202 processos de assédio moral ativos, MPT alerta: Denúncias de discriminação devem aumentar na PB 33

Paraíba. 26/08/2014.

Assédio Moral é tema dos próximos dois programas da Fespesp na TV 35

Blog assediados.19/01/2013.

Assédio moral no ambiente de trabalho 36

MaisNotícia - 17 de janeiro de 2013.

Trabalhadores do comércio reclamam de assédio moral praticado por patrões 37

Blog Minuto Arapiraca. 17/01/2013.

João Vidal diz que secretária da Saúde cometeu assédio moral contra servidor 39

Portal CâmaraTaubaté. 25 de Janeiro de 2013.

Características do assédio moral no trabalho 41

Portal Carreira&Sucesso. 25/01/2013.

SINJUS-MG disponibiliza bibliografia sobre Assédio Moral 42

Sinjus-MG. 28/01/2013.

Bancários no HSBC de Curitiba protestam contra assédio moral 43

Portal Vermelho. 30/01/2013.

Profissionais da rede municipal de educação reclamam de assédio moral 44

Diário de Jacareí. 30//01/2013.

Programa Artigo 5º discute sobre assédio moral 45

TV justiça. 05/02/2013.

Após denúncia de assédio moral, Iapen afasta diretora do presídio de Sena Madureira 45

Ac24horas.05/02/2013.

Cartilha de Assédio Moral do Sindpol vira referência para policiais civis do Brasil 46

Sindpol. 04/02/2013.

Itapipoca: APEOC combate Assédio Moral 47

Apeoc. 05 Fevereiro 2013.

CSPB E FENAJUD NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL 47

CSPB. 6/02/2013.

Cspb e Fenajud no combate ao assédio moral 48

Sinpojud. 07 Fev 2013.

SINTEST/RN fala sobre Assédio Moral em Café Político no CCHLA 49
SINTEST/RN.07/02/2013.

Programa Artigo 5º discute o tema assédio moral 50
Portal STF. 06 /02/2013.

Estudo sobre Assédio Moral no Local de Trabalho 51
SST-UGT. 6 de fevereiro de 2013.

Comissão de Assédio Moral da Prefeitura inicia seus trabalhos 53
Portal Araraquara.07/02/2013.

Assédio moral é tema de palestra da ouvidora-geral na Fhemig 55
Agencia Minas. 07 de Fevereiro de 2013.

Até assédio moral no IFPA está sendo apurado pelo MPF (Ou: "O MPI - Ministério Público do IFPA") 56
Blog do Luis. 04 de Fevereiro de 2013.

Professores do CE Almirante Tamandaré denunciam assédio moral 57
Blog assediados.11/02/2013.

Pesquisa sobre dano e assédio moral em TI: contribua! 59
ltexto.11/02/2013.

Sindicato denuncia assédio moral na Energisa, e eletricitários ameaçam entrar greve na segunda-feira 59
ClikPB.14 de Fevereiro de 2013.

Por Lisandra Paraguassu | Estadão Conteúdo 60
Yahoo Noticias Brasil. 15/02/2013.

Você já sofreu assédio moral no trabalho? 61
TV Rio Sul.20/02/2013.

Servidores do Itamaraty protestam contra assédio moral 61
Revista Panorama. 22/02/2013.

Servidores das Relações Exteriores fazem manifestação contra assédio moral 63
Diário de Pernambuco.22/02/2013.

Valor de condenações por assédio moral e sexual tem chegado a até R\$ 40 milhões 63
Portal Nacional. 27/02/2013.

Bonde - Vítima de assédio moral será indenizada em R\$ 20 mil 65
CUTRS. 08/03/2013.

Ministério Público investiga denúncia de assédio moral cometido por prefeito do Oeste 66

Tribuna do Norte. 7/03/2013.

Trabalhadora que sofreu assédio moral por estar grávida tem reconhecida rescisão indireta do contrato e deve ser indenizada 66

Portal TRT4. 07/03/2013.

Trabalhador será indenizado pela empresa por assédio moral 67

JM Online. 08/03/2013.

Plenária Nordeste discute assédio moral 68

SINPAF. 5/03/2013.

Assédio moral: um problema de difícil identificação 69

Folha de Pernambuco. 05/03/2013.

Empregada gestante vítima de assédio moral receberá indenização 70

Contato diário. 8 de Março de 2013.

O que é assédio moral e sexual 71

Blog Rua do Baú. 11 de março de 2013.

Ministério Público na luta contra o assédio moral 72

Diário de Santa Maria. 16/03/2013.

Assédio moral pode resultar em demissão de funcionários públicos 57

Gazeta Digital. 15 de março de 2013.

Justiça condena HSBC a pagar indenização por prática de assédio moral 58

Blog Dialogos Politicos. 26/04/2013.

"Estão aumentando a pressão e o assédio moral", afirma bancário sobre paralisação no Piauí 60

GP1. 20/03/2013.

Assédio moral, sexual e processual e suas diferenças 61

Meu advogado. 20/03/2013.

A ponto de ser rejeitado, projeto sobre assédio moral no serviço público tem votação adiada 63

Agência Senado. 20/03/2013.

Sindicalista denuncia assédio moral em matadouro público de Roraima 65

Blog Fato Real.18 mar 2013.

Assédio moral poderá ser motivo de demissão por justa causa 66

Rádio Senado18/03/2013.

Mega Escritório de Advocacia é condenado por fraude trabalhista, assédio moral e litigância de má-fé na Justiça do Trabalho 66

Tudo Rondônia. 19/03/2013.

Sucesso na carreira: Combate ao assédio moral 69

O Dia IG. 19.03.2013

MPT investiga denúncias de assédio moral em agências do Banco do Brasil no Piauí 70

Sindicato bancário do Pi. 5/03/2013.

Campanha do MPT conscientiza sobre assédio moral 70

Coletiva Net. 15 de Março de 2013.

Assedio moral 71

Reclame aqui. 23 de Março de 2013.

Sucesso na carreira: Combate ao assédio moral 72

Gestão Sindical.19/03/2013.

Assédio Moral 73

SindSaude – SP. 21 de março de 2013.

Assédio moral, não 74

O Povo. 20/03/201

Assédio moral na empresa 75

Brasil Babycenter. 18/03/2013.

Adiada votação de proposta sobre assédio moral 75

Portal de Notícia do Senado. 21/03/2013.

Ex-funcionários acusam Nestlé de assédio moral 76

Jornal Folha do Estado. 25/03/2013.

Assedio Moral, doença silenciosa 78

Site CUT. 26/03/2013.

Saiba mais sobre Assédio Moral no ambiente de trabalho militar 79

Site Chici Sabe Tudo. 27/03/2013.

Assédio moral gera protesto agência do Bradesco 81

Sindicato dos bancários de São Paulo. 28/3/2013.

Assedio moral de diplomatas sobre funcionarios locais... 82

Diplomatizzando blogspot. 1 de abril de 2013.

Denúncias contra policiais crescem 35% em S.Paulo 82

Diário do Grande ABC. 4/04/ 2013.

Lei contra assédio moral é aprovada 83

JCNET. 1/04/13.

Preconceito e Assédio Moral 84

Reclameaqui. 4/04/ 2013.

Um cônsul acusado de assédio moral 85

Carta capital. 05/04/2013.

Assédio moral em ambiente de trabalho – uma ameaça real e de graves consequências 86

Blog Angelico Advogados. 5/04/ 2013.

Comissão deve emitir neste mês parecer sobre assédio em consulado 89

G1Globo. 05/04/2013.

Assédio Moral: Confederação fará denúncia à OIT 90

Fenajufe. 09/04/ 2013.

Sindicato vai apurar denúncias de perseguição e assédio moral 91

Ssdprj.10 de abril de 2013.

Itaú é condenado a pagar R\$ 50 mil por ironia com chocolate 92

Exame. 11/04/2013.

PT vai buscar o impedimento do ministro Luiz Fux por 'assédio moral 93

Correio do Brasil.12/4/2013.

Projeto que prevê o combate ao assédio moral é sancionado 95

O Documento.12/04/2013.

Assédio moral, por Ruy Fabiano 97

O Globo.13.04.2013.

Funcionários sofrem assédio moral no Hospital Beneficência Portuguesa 99

Jornal de Uberaba. 13/04/2013.

Vídeo sobre assédio moral no Itamaraty 100

Blog Operação Despertar. 13 de abril de 2013.

DEN divulga manual de combate ao Assédio Moral 100

Sindifisco Nacional. 16 de Abril de 2013.

Juiz paulista é punido com remoção compulsória pelo CNJ 101

Consultor Jurídico Boletim. 17/04/2013.

Vítima de assédio moral tem o direito de gravar ligação, afirma Heloani 101

Federação dos Bancários da CUT-SP. 22 de abril de 2013.

Assédio moral: a sutil violência contra a mulher 105

Vila Mulher. 23/04/2013.

Diálogos para Ação: quando o assédio moral vira crime por induzir ao suicídio 106

SindBancários. 24/04/2013.

Assédio moral contra servidores federais 110

Portal Notícia Senado. 26/04/2013.

Processo sobre assédio moral na Polícia Civil será debatido 110

Almg. 26/04/2013.

Violações trabalhistas e assédio moral são denunciados em documentário lançado pelo SINPAF 111

Sinpaf. 26 de abril de 2013.

Cozinheiro vítima de assédio moral por tratamento homofóbico receberá indenização 114

Direito Net. 28/abr/2013.

CIC/RLAM - gestão equivocada torna ambiente nefasto ao trabalho 115

Sindipetro BA. 29 de abril.

Assédio Moral: a dor silenciosa no trabalho 117

Vermelho. 1 de maio de 2013.

Assédio moral é violência à vida do trabalhador 117

Sindicato dos Bancários SP. 2/5/2013.

HSBC é condenado em R\$ 2,5 mi por assédio moral 119

Sindicato dos Bancários SP. 2/5/2013.

Fundacentro lança publicação sobre assédio moral 120

Renast online. 7/6/ 2013.

Varandas diz que MPT será célere na investigação contra Energisa; ‘Multa será correspondente’ 121

Paraíba. 07/05/2013.

Belém sedia evento de combate ao assédio moral 122

G1 Globo. 07/05/2013.

Cônsul-geral do Brasil em Sidney é removido do cargo 123

Exame. 08/05/2013.

Assédio moral: uma violência sem flagrantes 125

Gazeta do povo. 13/05/2013.

Assédio Moral no Trabalho 127

Sinpaf. 21/05/2013.

Fundacentro lança revista sobre assédio moral no trabalho 128

Fundacentro. 21/05/2013

Assédio moral, maus-tratos no ambiente profissional 129

Rede Brasil Atual. 03/06/2013.

Portugal indenizará médico brasileiro por assédio moral 130

BBC CO.03/06/2013.

Saúde do trabalhador preocupa sindicatos e entidades 133

Rede Brasil.06/06/2013.

Educadores denunciam assédio moral em escolas estaduais 135

Sinpro.10/jun/2013.

Denúncias de assédio moral contra militares serão apuradas 136

Almg Gov. 12/06/2013.

O que fazer quando o assédio moral no trabalho acontece 140

Relacionamentos Org. 24 de junho de 2013.

Assédio moral em TI: fábricas de software (texto “final”) 141

Itexto. 22/06/2013.

Fenapef e entidades do serviço público lutam contra o assédio moral 143

Fenapef. 27/06/2013.

MP investiga denúncias de vazamento de radiação e assédio moral no Hospital Walfredo Gu 144

blog.tribunadonorte. 28 de junho de 2013.

Como fazer em caso de assédio moral no trabalho,o que é assédio moral,trabalho 144

Seliga Mulher. 28 jun de 2013.

Pesquisa descreve o trabalho do enfermeiro de pronto socorro: Assédio moral e sofrimento psíquico foram as principais queixas dos trabalhadores 146

Sifep. 15 Julho 2013.

Metalúrgicos entram em greve após casos de assédio moral em Londrina 148

O diário Londrina. 22/07/2013.

Jornalista processa Associação do Ministério Público 149

Midia Jur. 01.08.2013.

Dona da Schincariol é condenada a pagar R\$ 700 mil por assédio moral 151

Ig. 05/08/2013.

Sintetel defende trabalhadores da EGS contra assédio moral 152

Mundo Sindical. 05/08/2013.

Recentes casos de assédio moral em grandes empresas 153

Administradores. 06/08/2013.

Vereador Fogaça diz que secretária Rose Rivero está denunciada no MP por assédio moral contra servidores 156

Rondonoticias. 07/08/2013.

Igreja é condenada a indenizar ex-funcionário por assédio moral 158

Diário da Manhã. 30/08/2013.

Assédio moral em fábricas de software: culpando a vítima 159

Itexto. 03/09/2013.

Projeto de lei pune assédio moral 161

Tribuna da Bahia. 13/09/2013.

O assédio moral e os seus prejuízos às empresas onde eles acontecem 162

Segs. Qui, 26 de Setembro de 2013 16:29.

Bompreço é condenado pelo Ministério Público do Trabalho por assédio moral 164

Tribuna da Bahia. 01/10/2013.

TRT-DF manda supermercado pagar R\$ 22 milhões por assédio moral 166

G1.globo.03/10/2013.

Um vilão cruel 167

Callcenter. 10/10/2013.

Sindicato acusa assédio moral e ameaça nova greve 169

Bem Paraná.10/10/13.

Trabalhadores da Tivit cobram pagamento de horas extras e acusam superiores de assédio moral 170

Mundo Sindical.14/10/ 2013.

Sintrasp alerta servidores sobre Assédio Moral no trabalho 171

Mundo Sindical.14/10/ 2013.

Decisão condena banco por assédio 172

Diário de Cuibá. 14 /10/ 2013.

MPT realiza palestra sobre assédio moral no ambiente de trabalho 173

Alagoas 24horas. 23/10/2013.

Denúncia de assedio moral na Eletrosul 174

Adjorisc. 24/10/2013.

Assédio moral é grave e tem consequências sérias 175

Paraná Online. 28/10/2013.

Servidores do lases denunciam gerente por assédio moral 177

Século Diário.28/10/2013.

Juizes são despreparados para combater assédio moral nos locais de trabalho 178

Rede Brasil. 28/10/2013.

Mais de 22% dos bancários estão doentes por causa do trabalho 181

Acritica. 29/10/2013.

Servidores sentem na pele: assédio moral no ambiente de trabalho é tema de fórum baiano 183

Sindseps. 01/11/2013.

Prefeito Gariba responde ao movimento Cidadania Ativa 184

Adjorisc. 4/11/2013.

Xingamentos no ambiente de trabalho são abuso moral? 186

Exame. 07/11/2013.

Semana Jurídica de Olímpia terá palestra sobre assédio sexual e moral na Justiça do Trabalho 187

O regional.12/09/2013.

Saiba mais aborda assédio moral no ambiente de trabalho 188

Stf Jus.15/11/ 2013.

Mais casos de assédio moral no ES 188

Assediomoralesaudenotrabalho.blogspot .18/11/ 2013.

Vendedora de loja do shopping acusa gerente de assédio moral 190

Portal GCN. 02/12/2013

Denúncias de assédio moral na Acopla 190

Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos e Mineradores da Bahia.
03/12/2013.

Copel faz assédio moral ao forçar adesão de aposentados e aposentáveis ao PDV 193

Site Coletivo Sindical dos Empregados da Copel .05/12/2013.

Empregado pago para não trabalhar será indenizado em R\$ 5 mil por assédio moral Após incidente com empilhadeira, funcionário foi mandado para casa e continuou recebendo, impedido de comparecer ao serviço 194

EM. 05/12/2013.

Vergonha! Bosch intensifica assédio moral pra cima do trabalhador. Confira algumas das denúncias feitas no últimos dias no blog pelos boscheanos! 195

Blog trabalhadores da Bosch. 07/12/2013.

Sindpd-RJ questiona CTIS sobre denúncia de assédio moral com os trabalhadores 195

Sindpdrj. 9/12/2013.

Sindpd-RJ pede que SLI Comércio e Representações se explique sobre assédio moral 196

Sindpdrj.12 de Dezembro de 2013.

O assédio moral e a necessidade de defesa do trabalhador 197

Portalctb. 13 de Dezembro de 2013.

O mal que adoce a alma: Audiência na Alesp debateu casos de assédio moral na FATEC Barueri 199

Sinteps. 13 de Dezembro de 2013.

Projeto proíbe exposição de metas e assédio moral 201

Sindicato dos Bancários /Rio. 19/12/ 2013.

Em Manaus, denúncias de assédio moral no trabalho chegam a 116 casos
202

G1.globo. 21/12/2013.

Mãe é condenada por assédio moral praticado por sua filha 203

Conjur. 24/12/2013.

2014 e ainda aceitamos Assédio Moral com naturalidade 204

Blog JorgeKotick Audy. 26/12/2013.

02/01/2013 às 01h40

**Casos de assédio moral crescem cerca de 30% em Minas Gerais
Ministério Público do Trabalho recebeu 84 denúncias em 2012, contra 53 em 2011**



Você não consegue dormir, não consegue comer, só vê aquilo na sua frente.

O desabafo é de Elaine Bastos Peluso, que trabalhou durante seis anos na Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais, designada como fiscal sanitária. Ela usa a frase para definir a retaliação que sofria por parte de um superior. O caso ganhou repercussão e **foi levado até a Comissão de Direitos Humanos da Assembléia Legislativa do Estado.**

Outra denúncia chocante que veio à tona em 2012 foi a da funcionária da Fundação Ezequiel Dias, que **relatou ter levado um tapa na cara do próprio chefe.** O suposto agressor foi afastado por 30 dias e a fundação instaurou um processo administrativo para apurar o fato. Cerca de dois meses depois, ainda não houve conclusão e três servidores foram indicados para compôr a comissão que investiga a caso..

Situações como estas cresceram em Minas no último ano: segundo o Ministério Público do Trabalho, em 2012 foram 84 denúncias de assédio moral ativas. O número é 30% maior que o registrado no ano anterior.

O advogado trabalhista André Luiz de Andrade Martins explica que os empregadores são os maiores vilões, embora exista o assédio "linear", que ocorre entre colegas de trabalho. O delito se caracteriza por uma série de represálias que tem como objetivo forçar o trabalhador a pedir demissão.

— O empregador começa a desgastar a relação com o funcionário. Ele impõe tarefas difíceis de fazer, muda a pessoa de setor ou mesmo impede que ela desempenhe suas funções. No caso dos colegas de trabalho, o assédio vem em forma de piadinhas, apelidos ou fofocas.

Sob pressão, o empregado não consegue manter a produtividade, o que dá margem para novas formas de assédio: aumento de advertências, ameaças de demissões e cobranças de metas exageradas.

Com Elaine, as metas foram suspensas: ela foi remanejada de setor e isolada do grupo profissional. Transferida para a Comissão Permanente de Arquivos e Documentos, a situação não mudou. Ela entrou com processo administrativo na Promotoria de Defesa da Saúde. O laudo concluiu que o local de trabalho da servidora não era "harmônico".

— Não tive medo de denunciar, porque eu acho assim: se você não luta pelos seus direitos, você não tem direito.

A Ses informou que "qualquer denúncia de assédio moral ou de atitude inconveniente do servidor público é objeto de minuciosa avaliação sob a luz da legislação vigente" e que "mantém diálogo aberto e constante através da Mesa de Negociação Permanente do Sus/MG". Durante a audiência realizada na ALMG, os gestores da secretaria negaram as acusações da servidora. Ainda de acordo com a secretaria, o coordenador que teria praticado o assédio moral contra Elaine realiza atualmente funções como médico da área de Gestão e Atenção à Saúde.

Punição

Caso seja constatado o assédio moral em uma empresa, o funcionário tem direito a receber indenização para ressarcir os danos morais. O empregador pode ser condenado ainda a pagar multa administrativa e reverter, quando houver, o pedido de demissão do assediado.

Fonte: <http://noticias.r7.com/minas-gerais/noticias/casos-de-assedio-moral-crecem-cerca-de-30-em-minas-gerais-20130102.html>

quarta-feira, 2 de janeiro de 2013 - 13:37

Consequências do Assédio Moral e Sexual na Organização



Na sociedade a empresa torna-se um não referencial no mercado. Quando uma organização se envolve com problemas relacionados á assédio moral ou sexual esta passa a estar exposta e vulnerável a seus funcionários e por sua vez aos seus clientes e colaboradores externos.

Um dos problemas que surgem quando há assédio na empresa, é o aumento do turnover, ou seja, a rotatividade de funcionários, envolvendo gastos com recursos humanos, além de envolver diretamente o emocional dos funcionários causando falta de motivação e desconfiança da organização.

O autor Adonir Rocha Both (2012, p. 326), lista alguns dos problemas que surgem quando a empresa envolve com assédio moral entre eles estão, aumento da acidentabilidade, absenteísmo, litígio com a justiça trabalhista, degradação do ambiente de trabalho, clima organizacional ruim, menor eficiência e qualidade do trabalho realizado, resultados sofríveis e menor produtividade, retrabalho, dificuldades de relacionamento com os clientes, falta de reputação ligado á confiança e credibilidade entre funcionários e líderes, mudança de comportamento dos funcionários causando resistência e sabotagem dos mesmos, menos iniciativa e aumento da tensão, danos materiais e psicológicos.

Alguns acréscimos fizeram-se necessário devido a extensão do assédio sexual, ambos causam danos muitas vezes irreparáveis na organização, devido a abrangência da repercussão, e a organização tenta se equilibrar entre apagar os incêndios e renovar a gestão.

Na sociedade a empresa torna-se um não referencial no mercado, e passa a ter problemas com contratações e com os clientes externos, no fechamento de contrato, além dos resultados não serem produtivos refletindo a situações interna.

Um dos maiores marketings que a empresa possui é o boca-a-boca, funcionários desmotivados e se sentindo desrespeitados divulgam e falam sobre as situações que acontece para as outras pessoas, causando uma imagem completamente negativa da empresa.

Especificamente sobre o assédio sexual, o mesmo é caracterizado por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações que seguem a mesma índole, podendo ser verbal ou física, com o objetivo de prejudicar uma pessoa, de forma a criar uma situação de ofensa, intimidação, ou abuso no ambiente em que é praticado, para que o mesmo aconteça é necessário que haja uma relação de hierarquia na organização.

Fonte: <http://www.portaleducacao.com.br/recursos-humanos/artigos/25558/consequencias-do-assedio-moral-e-sexual-na-organizacao>

04/01/2013 - 12:00

Nossos representantes nacionais lutam contra assédio moral

O conselheiro do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Gilberto Valente Martins, deferiu o pedido feito pelo presidente da Confederação dos Servidores Públicos do Brasil (CSPB), João Domingos dos Santos, para que a entidade possa atuar como terceiro interessado nos autos do Pedido de Providências nº 0005824-81.2011.2.00.0000, que trata do combate ao assédio moral, protocolado pela Federação Nacional dos Servidores do Poder Judiciário nos Estados (Fenajud).

A FENAJUD, que sempre luta em favor da dignidade dos servidores do Judiciário, fez o requerimento para que o combate ao assédio moral seja inserido no rol dos objetivos estratégicos do Poder Judiciário. A Federação cobra a instituição de programas de assistências às vítimas desse tipo de situação em todos os tribunais brasileiros.

Foi com base Artigo 9º, II e III da Lei 9.784/1999 que Gilberto Valente, relator do pedido de providências da FENAJUD, deferiu o pedido da CSPB e assegurou o direito do interessado à sustentação oral da inclusão do feito em pauta para julgamento, nos termos do artigo 125 do Regimento Interno do CNJ.

Para o presidente da Confederação, João Domingos, a proteção da dignidade humana é um valor constitucional a ser observado por todos. Ele disse ainda, que é imprescindível que a administração do Poder Judiciário respeite esse direito.

A FENAJUD pediu a notificação compulsória pelas administrações dos tribunais à Corregedoria do CNJ de todas as denúncias recebidas de assédio moral contra servidores para que a apuração dos fatos seja acompanhada pelo Conselho.

O pedido da Federação foi protocolado em 2011, por sua então presidente, Maria José Silva, tendo como advogado constituído nos autos o Doutor Sálvio Dino Costa. Logo após, Gilberto Martins determinou a intimação a todos os 89 tribunais vinculados ao Conselho Nacional de Justiça para que se manifestassem sobre a questão do assédio moral no Judiciário brasileiro e sobre os pleitos da Federação, tendo em vista a relevância da matéria e a sua repercussão nacional; ele aguarda a manifestação do único tribunal brasileiro que, até o momento, não se manifestou sobre o pedido da FENAJUD - o Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão - para poder levar a matéria ao julgamento no plenário do CNJ.

Além da CPSB, atuam como terceiros interessados no pedido de providências da FENAJUD também o Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado do Maranhão (SINDJUS-MA) e o Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado da Bahia (SINPOJUD-BA).

O presidente da Fenajud, Valter Macedo, disse que é muito importante o apoio da CSPB nessa luta em prol do resgate da dignidade dos servidores do Judiciário e que a Federação continuará no combate ao assédio moral.

Fonte:

http://www.sinjus.com.br/modulos.php?nome=noticias&arquivo=visu_not&id_not=12495

Seg, 7 Jan 2013, 10h

TST julgou diversos casos de assédio moral e sexual em 2012

Fenômenos recentes, os assédios moral e sexual no local de trabalho são mais comuns do que se pensa e as vítimas, na maioria dos casos, são mulheres. As reclamações que chegam à Justiça do trabalho são crescentes e, em 2012, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) julgou diversos desses casos em que trabalhadores foram expostos a situações constrangedoras e, na maioria das vezes, humilhantes.

Um dos casos mais graves é mantido em segredo de justiça. Trata-se de uma empresa na qual todas as trabalhadoras do sexo feminino de um determinado setor foram assediadas sexualmente. O tratamento desrespeitoso e ameaçador que o responsável pelo setor dispensava às empregadas, característico do assédio sexual, foi comprovado já na Primeira Instância (Vara do Trabalho). Posteriormente, a sentença que condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais foi mantida tanto pelo Tribunal Regional do Trabalho quanto pelo TST.

Estratégias de cumprimento de metas extremamente agressivas podem passar do limite e constranger funcionários. A Companhia de Bebidas das Américas (Ambev) terá de indenizar um funcionário em danos morais por constrangê-lo a comparecer a reuniões matinais nas quais estavam presentes garotas de

programa e por submetê-lo a situações vexatórias com o objetivo de alavancar o cumprimento de metas.

O Banco Santander, por sua vez, foi condenado a pagar indenização por danos morais a uma bancária. Ela se sentiu humilhada e constrangida, pois, em reunião do gerente regional com os subordinados, foi instigada a alcançar as metas fixadas pelo Banco "nem que fosse necessário rodar bolsinha na esquina".

A Terceira Turma do TST 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, o que gerou a reparação.

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.

Mas assédios podem ocorrer em empresas de qualquer porte. Em outro julgamento, um salão de beleza foi condenado a indenizar uma manicure, que sofreu assédio sexual do proprietário. A infração foi comprovada pelo depoimento dos colegas de trabalho que relataram os constrangimentos sofridos pela trabalhadora, entre eles, os constantes elogios e comentários insinuantes do proprietário quando tocava as partes do corpo dela.

Modelo fotográfico

Além de vítimas, há casos em que as mulheres são o agente do assédio sexual. A Caixa Econômica Federal (CEF) foi condenada a pagar indenização por dano moral no valor de R\$ 100 mil a um empregado vítima de assédio sexual de sua superiora. A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não acolheu recurso da Caixa questionando o valor da indenização, não chegando, assim, a analisar o mérito da questão.

O trabalhador alegou que sofreu assédio sexual e moral por parte de sua gerente. De acordo com ele, que também seria modelo fotográfico, ela sempre elogiava a sua beleza, chegando a exagerar nos elogios e a usar "termos lascivos". Diariamente, insistia para que saíssem juntos após o trabalho. Com a sua recusa, ela passou a hostilizá-lo. Para isso, utilizava palavras como "incompetente, inútil e imbecil".

Condutas homofóbicas também podem ser enquadradas como assédio. A Ricardo Eletro Divinópolis Ltda. foi condenada a indenizar em R\$ 30 mil por dano moral um vendedor vítima de ofensas homofóbicas cometidas por um gerente de vendas de uma das lojas da rede, em Vitória (ES).

Tipos de assédio

O assédio moral expõe os trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, levando a vítima a se desestabilizar emocionalmente.

Já o assédio sexual, na definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pode acontecer por atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites inconvenientes, que apresentem as seguintes características: condição clara para manter o emprego, influência em promoções na carreira, prejuízo no rendimento profissional, humilhação, insulto ou intimidação da vítima.

Fonte: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3414777

07/01/2013 09:28

**Servidores denunciam assédio moral em presídio de Sena Madureira
Os servidores relataram, ainda, que presos que deveriam estar cumprindo medidas disciplinares, são “anistiados” de suas punições pela diretora.
Gleydison Meireles, da Agência ContilNet**

O presidente do Sindicato dos Agentes Penitenciários do Acre (Sindap/AC), Adriano Marques, protocolou na tarde de sexta-feira (4) denúncia formal contra a atual diretora do presídio Evaristo de Moraes, em Sena Madureira, Sebastiana Monteiro de Souza, por assédio moral contra servidores da unidade prisional.

De acordo com o sindicalista, dos 88 servidores, 67 assinaram um abaixo-assinado denunciando a gestora e pedindo a sua exoneração.

Em um trecho do documento, os funcionários exigem sua destituição a fim de preservar o bom andamento do serviço da unidade prisional, que atravessa momentos de crise em virtude do comportamento imprudente e arrogante da diretora.

Em outro trecho, os funcionários afirmam que desde que assumiu o cargo, em janeiro de 2012, Sebastiana de Souza implantou um regime de terror dentro da penitenciária, promovendo abusos de poder e perseguições pessoais aos agentes públicos.

“Ela afirma que quem manda na unidade prisional Evaristo de Moraes é ela, e quem não estiver satisfeito com o regime adotado pela gestão, que peça a sua exoneração. Ela diz, ainda, que trabalha desta forma com a autorização do diretor-presidente do Iapen e do governo do Estado”, afirmou um agente, que não quis se identificar por medo de represálias.

Adriano Marques disse que tomou conhecimento do caso após uma visita ao presídio, há cerca de duas semanas. Segundo ele, os relatos dos funcionários denunciam ameaças, injúrias, assédio moral e até, tortura psicológica junto aos servidores.

Ainda de acordo com Marques, a diretora Sebastiana de Souza chegou a ficar trancada em uma sala com cinco presos, sem escolta, colocando em risco sua própria vida e dos demais servidores, já que no local havia tesouras, barras de ferros e até facões, usados para o serviço de reciclagem realizado no presídio.

“A diretora queria, a todo custo, que um agente fizesse a retirada de cinco presos e os levasse à sala de reciclagem. O agente, que no momento estava só, pois os outros carcereiros acompanhavam os demais presos no banho de sol e em outras atividades, se recusou e tentou argumentar com a diretora, que demonstrando total despreparo, agrediu verbalmente o agente e em um ato de pura irresponsabilidade, abriu a cela e ela mesma escoltou os presos até a sala de reciclagem, onde existem vários materiais que podem ser usados como armas pelos presos”, explicou Marques.

Os servidores relataram, ainda, que presos que deveriam estar cumprindo medidas disciplinares, são “anistiados” de suas punições pela diretora, sem que haja qualquer motivo para tais benefícios.

Adriano Marques afirmou que além de protocolar as denúncias no lapen, estará denunciando os desmandos da diretora nas esferas cível e criminal. Caso não haja uma solução emergencial, uma paralisação não está descartada.

Fonte: <http://www.contilnetnoticias.com.br/Conteudo.aspx?ConteudoID=22421>

O Assédio moral no universo jurídico

Publicado em 9 de janeiro de 2013 por Rachel Nigro

No dia 3 de dezembro de 2012 uma jovem estudante de direito da PUC de São Paulo se jogou do 7º andar do prédio onde morava no Morumbi. Ela era estagiária do renomado escritório *Machado Meyer Sendacz Opice*, uma das bancas de advogados mais influentes do país. A notícia foi abafada por quase um mês gerando um silêncio constrangedor.

Ainda é cedo para apontar responsabilidades ou especular sobre o que levou a jovem a praticar ato tão extremo. Entretanto, diversos artigos já circulam na rede e apontam para um possível caso de assédio sexual seguido de assédio moral. A estagiária de 21 anos teria sido abusada sexualmente (não necessariamente estuprada) durante uma festa de confraternização do escritório ocorrida no dia 24 de novembro. A partir dessa data, a jovem teria sido alvo de piadas e fofocas dentro do escritório. Não suportando tamanha pressão, se suicidou.

Um texto de Ana Rusche que circula nas redes sociais nos lembra que:

“A estagiária, em seu papel subalterno de aprendizado profissional, acaba por carregar o assédio naturalizado, o estigma que está disponível por sua fragilidade e pouca experiência. Presume-se que seja óbvia sua submissão sexual e até se insinue que seu aprendizado profissional passe por aí. Daí existe a simpática expressão “teste do sofá”. E muitas estagiárias inclusive possuem orgulho desta incrível capacidade de causar desejo, em lugar de perceber que o **“poder” de sedução esconde a perigosa moeda da própria submissão de seu desejo. Mais bonito seria o poder de desejar quem ela bem entendesse e não a quem ensinaram a causar desejo**”.

Pois bem, mesmo se nenhum assédio sexual ou moral restarem comprovados, a questão de gênero presente no caso nos convida à reflexão. Infelizmente, precisamos de casos extremos para relembrar que a violência contra a mulher é estrutural e está “encarnada” em nossa sociedade. Os corpos femininos, além de representarem mais um cérebro para calcular e ganhar causas milionárias, são também objetos de desfrute sexual e de posterior escárnio e deboche pela sua submissão e vulnerabilidade.

A crítica feminista não implica em esquecer que a exploração do atual modelo econômico “força” os estagiários, ávidos por um espaço no concorridíssimo mercado de trabalho, a submeterem-se às mais variadas formas de pressão para “vencer na vida”. Todos conhecem a exploração envolvida na dupla jornada (universidade e estágio), mas no fundo, enxergam o sacrifício como sinal de bravura. “Onde os fracos não tem vez” deveria ser o lema para o recrutamento de estagiários de muitos escritórios de advocacia.

A “turma” do jurídico denuncia empresas que exploram mão-de-obra escrava, que humilham seus funcionários para forçar as vendas, mas cala-se diante dos escritórios e de suas práticas agressivas. Muitos dos sócios de importantes bancas são também professores das mesmas universidades de onde recrutam os jovens estudantes. Esse é o imaginário do mundo jurídico atual.

Mas nem tudo pode ser jogado na conta do abominável “modelo de produção capitalista” ou dos escritórios que seguem a lógica perversa do capital. Uma outra e mais profunda dimensão da violência que vem à tona neste caso trágico é a violência estrutural contra as mulheres. A violência estrutural é aquela menos visível, menos brutal, mas com efeitos devastadores. É aquela que reproduz as práticas e gestos preconceituosos que nos fazem achar normal que a mulher seja mais vulnerável que o homem e que, por isso, deva se submeter às hierarquias estabelecidas. São convenções e hegemonias implícitas e profundas que estruturam as relações de submissão em nossa sociedade e que naturalizam o modelo de masculinidade tornando-o hegemônico e determinando todo um regime de poder e privilégios tidos como “naturais” e inquestionáveis.

Entretanto, muitas das interpretações ditas “críticas” acabam por retirar a dimensão moral da questão e jogar toda a conta no sistema de produção capitalista. O fato da jovem ser uma mulher acaba sendo um detalhe nessa engrenagem concreta que precisa ser combatida, ou seja, indica apenas que a

“exploração se impõe ao quadrado sobre as mulheres” (“O mundo jurídico, a mulher e o suicídio”)

Desse modo, toda a dimensão psicológica da violência física e simbólica sobre o corpo feminino presente nas práticas sociais acaba soterrada pela crítica mais geral que apenas enxerga a exploração do homem e da mulher enquanto produtores, esta última enquanto cérebro que produz como um homem. Todo o resto é relegado ao segundo plano ou denunciado como falso moralismo ou exagero feminista.

No entanto, a crítica moral não se reduz a sua caricatura moralista, moralizadora e moralizante vinculada aos regimes ditatoriais com sua “educação moral e cívica” e/ou à nova ditadura do politicamente correto. A dimensão moral embutida na crítica feminista, enquanto uma corrente da ética contemporânea, vai muito além das regras de convivência, da domesticação de corpos ou das normas imperativas Kantianas com seus deveres absolutos irrealizáveis.

Ao convocar a dimensão moral de uma situação, a crítica feminista chama a atenção para àquilo que realmente existe de material: os corpos que sofrem, que adoecem e, especialmente, os corpos que desafiam a hegemonia masculina, corpos que são sistematicamente vítimas de abusos e violências diversas. Domesticados de tal modo que chegam a desejar a submissão e a utilizar a sedução como arma para vencer no universo machista.

Nesse sentido, a questão extrapola a categoria das “mulheres” e, por isso, a expressão preferida hoje no meio acadêmico é “violência de gênero”, uma expressão que busca englobar todo tipo de discriminação contra o feminino e o masculino não hegemônicos. Essa luta contra a violência estrutural de nossas sociedades é uma luta contra a reprodução de estereótipos e práticas que alimentam o preconceito e a discriminação[1].

E o direito, com seus diversos instrumentos jurídicos, tem papel importante nessa luta por igualdade e não-discriminação. Se por um lado, a discussão moral propõe a reflexão sobre os valores em “crise”, por outro lado, a discussão jurídica implica considerar novos mecanismos de tutela, como a lei Maria da Penha e outros instrumentos estatais de empoderamento de mulheres, como demonstram os recentes estudos sobre os efeitos da Bolsa Família.

O ERA vem acompanhando o movimento feminista e suas estratégias para combater a discriminação e também casos de “assédio moral” onde as relações de subordinação econômica atingem de modo danoso a esfera emocional, psicológica e moral do indivíduo.[2]

Nas inúmeras discussões que travamos sobre o assunto, a questão recorrente que sempre aparece é a ‘liberdade de escolha’. Muitas pessoas que viveram situação de assédio moral, apenas conseguiram identificá-la posteriormente, geralmente depois de abandonarem os respectivos empregos por sobrecarga emocional. Argumentam que, por terem *escolhido* estar naquela relação de emprego ou estágio, não poderiam culpar o empregador por não estarem conseguindo suportar a pressão. A tendência é sempre se auto responsabilizar pelo evento até o corpo chegar ao seu limite e adoecer.

Nesse sentido, a objeção mais comum à acusação de assédio moral e sexual é a de que a vítima tinha a *escolha* de trabalhar nesta ou naquela empresa/escritório, que ela poderia pedir demissão a qualquer momento. Entretanto, se quisesse ganhar os benefícios oferecidos aos “vencedores”, deveria suportar a pressão da extensa jornada de trabalho e das práticas sexistas e racistas do local, o que pode incluir brincadeiras mais radicais. Uma vez que a liberdade de escolha está preservada, a conduta passa a ser aceitável, moralmente e juridicamente.

No caso da jovem estagiária de São Paulo, que representa inúmeras outras que já passaram por situações sexualmente abusivas, como o “teste do sofá”, algumas perguntas parecem inevitáveis: se a situação no escritório era constrangedora, por que ela simplesmente não abandonou o estágio? Por que deixou o sofrimento chegar ao ponto do suicídio? Estas e outras inúmeras questões que surgirão sobre este caso correm o risco de sucumbirem na camada mais profunda de preconceitos e discriminações de gênero já naturalizadas e que determinam o lugar das mulheres na sociedade. Se isto acontecer, a vítima se tornará a culpada. Afinal, o sistema capitalista venceu e somos todos consumidores ávidos por poder e *status* social e, como nos lembra Hannah Arendt, “quando todos somos culpados, ninguém o é”.

Fonte: http://era.org.br/2013/01/o-assedio-moral-no-universo-juridico/?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=o-assedio-moral-no-universo-juridico

quinta-feira - 10/01/2013 01:47:59

Assédio moral

Assédio moral é a exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. É um lado negativo ao equilíbrio do meio ambiente sadio no trabalho, pois trabalhar com estresse, humilhação, pressão, injustiça e perseguição, não vale a pena e pode levar à morte. Suas consequências são a queda de produtividade, licenças sequenciais, acúmulo de trabalho e tarefas múltiplas; o assediado sofre esgotamento físico e mental, é denegrado e pressionado pelo assediador, levando à depressão. É um evento cíclico, que não pára, e as denúncias são importantes e essenciais para o seu combate, além de fortalecer a solidariedade entre os servidores e colaboradores. Essas situações são mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. Quem nunca deixou de sentir interesse pelo trabalho pelo menos uma vez na vida? E todos sabem que tratar com urbanidade e zelo as pessoas depende de interpretação, e esta interpretação já existe quando se aplica a lei ao caso concreto, apesar de ser difícil provar o assédio. Para reclamar o direito à reparação de danos no Judiciário, é necessário provar o nexo de causalidade com o ato de assédio. Primeiro se

consegue provar por meio de laudos psiquiátricos que não está bem, depois é demonstrar o liame com o ato que assedia. Por ser algo privado, a vítima precisa efetuar esforços dobrados para conseguir provar na justiça o que sofreu, mas é possível conseguir provas técnicas obtidas de documentos (atas de reunião, fichas de acompanhamento de desempenho, etc), além de testemunhas idôneas para falar sobre o assédio moral cometido. Todo chefe tem autoridade e deve exercê-la (é um poder-dever), mas o exercício da autoridade não o autoriza a gestos de desrespeito, pois a urbanidade é um dever posto na Lei 8.112/90, que integram um dos deveres da doutrina do direito administrativo.

O mais comum é o assédio vertical, em sentido descendente, em que uma chefia transforma a vítima em funcionário hierarquicamente inferior. Há o assédio ascendente, também vertical, mas de baixo para cima, que acontece quando um grupo se une para isolar a chefia. Alguém com ambição desenfreada manipula colegas e forma um pequeno exército para derrubar uma chefia e tomar seu lugar. Há o assédio moral paritário, quando o grupo isola um dos seus membros (aqui há a inveja disfarçada) e acontece muito quando a vítima se torna conhecida e destacada pelas autoridades superiores. Muito em voga hoje, o assédio decorre do desespero pelo alcance de metas. A justiça do trabalho é rica em exemplos neste sentido, e a ciência da administração tem um levantamento didático sobre chefias distorcidas. Um exemplo disso é o estilo militar, onde é o chefe que aplica demasiadamente as regras, sem interpretá-las, sem reflexão, e tende a reagir com palavras rígidas e ríspidas quando confrontado. Já o chefe perseguidor, entrando no campo da psicopatia e sociopatia, pratica o narcisismo destrutivo. É o chefe com toque de perversidade ou sadismo que escolhe uma vítima e não dá trégua. São quadros de chefia distorcida que abrem espaço para incidentes e afastam a perfeição tão bem desenhada pelo direito.

Tanto no serviço público quanto em empresas privadas, o enfoque do assédio moral do trabalho se vislumbra no aspecto psicossocial e multidimensional. A questão psicossocial afeta o indivíduo, o grupo de trabalho e a organização produzindo disfunções em nível individual e coletivo. A multidimensional se origina e se desenvolve permeando e afetando todos os níveis hierárquicos da organização, com relevantes repercussões externas.

Existem dois eixos de prevenção ao assédio moral: uma é a informação, dotando as vítimas de dados por meio de comunicações formais. Outra é ativar planos de ação visando o tratamento da questão e prevenção. Além disso, existem vários instrumentos para enfrentamento nos tribunais, nos ambientes administrativos, cíveis e criminais. Vários Estados possuem leis próprias (no Distrito Federal há a Lei 2949/02), e no cenário federal há o projeto de lei da Deputada Rita Camargo, que acrescenta o assédio moral como infração disciplinar na Lei 8.112/90.

Fonte: <http://www.ojornaldailha.com/?secao=leitura&parintins=6652>

10/01/2013

Condenações do assédio moral no TST reforçam luta da Contraf-CUT



O assédio moral no trabalho tem ocupado, com muita ênfase, as pautas sindicais e é uma preocupação constante dos trabalhadores de todas as categorias profissionais, inclusive a dos bancários.

Jornais de circulação nacional, revistas, estudos acadêmicos, decisões judiciais, congressos, simpósios, reuniões em sindicatos de trabalhadores, matérias em telejornais, matérias na internet, campanhas sindicais, negociações entre empregados e empregadores, são apenas alguns dos

inúmeros espaços onde têm aparecido a temática do assédio moral no trabalho e os seus reflexos negativos na vida laboral do trabalhador, sobretudo, as ocorrências de adoecimento e afastamento do trabalho.

"A notícia veiculada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o julgamento de vários casos envolvendo as práticas de assédio moral e sexual no trabalho, no ano de 2012, legitima ainda mais a luta da Contraf-CUT, federações e sindicatos filiados por um ambiente de trabalho saudável, livre das práticas nefastas do assédio moral e sexual, livre de quaisquer práticas discriminatórias e humilhantes que visam isolar os trabalhadores, adoecendo-os em curto espaço de tempo", destaca o secretário de Saúde do Trabalhador da Contraf-CUT, Walcir Previtalo.

Assédio moral e imposição de metas abusivas como fatores de risco

A questão do assédio moral na categoria bancária entrelaça-se com outro grande problema existente no cotidiano dos ambientes de trabalho: a imposição e a cobrança de metas abusivas.

As metas abusivas impostas pelos bancos, característica marcante do trabalho bancário nos dias atuais, transformaram-se em um fator de risco inerente da profissão de bancário. Além dos riscos já estudados e conhecidos do trabalho bancário, como os riscos ergonômicos, os movimentos repetitivos, o ritmo de trabalho acelerado, o risco iminente de assaltos e sequestros, a imposição e a cobrança de metas revelam outro grave fator de risco à saúde de bancários e bancárias, situando os profissionais entre os que mais se afastam do trabalho por problemas psíquicos.

Logo, o que leva os bancários ao adoecimento são as consequências nefastas das práticas de assédio moral, principalmente aquelas relacionadas ao controle e cobrança pelo atingimento das metas de produtividade, que são cada vez

mais abusivas, estabelecidas "de cima para baixo", são sempre crescentes e mais: o bancário que não "bate suas metas" pode perder o seu emprego, sendo demitido sumariamente.

Praticamente, não há espaços de diálogo nos ambientes de trabalho para se discutir os meios para se atingir as metas impostas pelos bancos, bem como não há espaços para diagnósticos dos reais motivos do não atingimento das metas em um dado período fixado pelo banco, por exemplo.

"Bem sabemos que o assédio moral não é uma doença e que ninguém fica doente por 'contrair' assédio moral. Entretanto, o assédio moral nos bancos é um sério sinal de degradação das relações de trabalho, bem como do próprio ambiente de trabalho. É um sinal de alerta que, além de detectar problemas entre uma vítima e um agressor, remete a atenção para a organização do trabalho, para o modo de execução das tarefas diárias e como essa organização define as relações entre as pessoas", destaca o secretário de saúde do trabalhador da Contraf-CUT, Walcir Previtali.

TST julgou diversos casos de assédio moral e sexual em 2012

Fenômenos recentes, os assédios moral e sexual no local de trabalho são mais comuns do que se pensa e as vítimas, na maioria dos casos, são mulheres. As reclamações que chegam à Justiça do trabalho são crescentes e, em 2012, o TST julgou diversos desses casos em que trabalhadores foram expostos a situações constrangedoras e, na maioria das vezes, humilhantes.

Um dos casos mais graves é mantido em segredo de justiça. Trata-se de uma empresa na qual todas as trabalhadoras do sexo feminino de um determinado setor foram assediadas sexualmente.

O tratamento desrespeitoso e ameaçador que o responsável pelo setor dispensava às empregadas, característico do assédio sexual, foi comprovado já na Primeira Instância (Vara do Trabalho).

Posteriormente, a sentença que condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais foi mantida tanto pelo Tribunal Regional do Trabalho quanto pelo TST.

Estratégias de cumprimento de metas extremamente agressivas podem passar do limite e constranger funcionários. A Companhia de Bebidas das Américas (Ambev) terá de indenizar um funcionário em danos morais por constrangê-lo a comparecer a reuniões matinais nas quais estavam presentes garotas de programa e por submetê-lo a situações vexatórias com o objetivo de alavancar o cumprimento de metas.

O Santander, por sua vez, foi condenado a pagar indenização por danos morais a uma bancária. Ela se sentiu humilhada e constrangida, pois, em reunião do gerente regional com os subordinados, foi instigada a alcançar as metas fixadas pelo Banco "nem que fosse necessário rodar bolsinha na esquina".

A Terceira Turma do TST 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, o que gerou a reparação.

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.

Mas assédios podem ocorrer em empresas de qualquer porte. Em outro julgamento, um salão de beleza foi condenado a indenizar uma manicure, que sofreu assédio sexual do proprietário. A infração foi comprovada pelo depoimento dos colegas de trabalho que relataram os constrangimentos sofridos pela trabalhadora, entre eles, os constantes elogios e comentários insinuantes do proprietário quando tocava as partes do corpo dela.

Modelo fotográfico

Além de vítimas, há casos em que as mulheres são o agente do assédio sexual. A Caixa Econômica Federal foi condenada a pagar indenização por dano moral no valor de R\$ 100 mil a um empregado vítima de assédio sexual de sua superiora. A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não acolheu recurso da Caixa questionando o valor da indenização, não chegando, assim, a analisar o mérito da questão.

O trabalhador alegou que sofreu assédio sexual e moral por parte de sua gerente. De acordo com ele, que também seria modelo fotográfico, ela sempre elogiava a sua beleza, chegando a exagerar nos elogios e a usar "termos lascivos". Diariamente, insistia para que saíssem juntos após o trabalho. Com a sua recusa, ela passou a hostilizá-lo. Para isso, utilizava palavras como "incompetente, inútil e imbecil".

Condutas homofóbicas também podem ser enquadradas como assédio. A Ricardo Eletro Divinópolis Ltda. foi condenada a indenizar em R\$ 30 mil por dano moral um vendedor vítima de ofensas homofóbicas cometidas por um gerente de vendas de uma das lojas da rede, em Vitória (ES).

Tipos de assédio

O assédio moral expõe os trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, levando a vítima a se desestabilizar emocionalmente.

Já o assédio sexual, na definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pode acontecer por atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites

inconvenientes, que apresentem as seguintes características: condição clara para manter o emprego, influência em promoções na carreira, prejuízo no rendimento profissional, humilhação, insulto ou intimidação da vítima.

Fonte: <http://www.contrafcut.org.br/noticias.asp?CodNoticia=33155>

11/01/2013 - 16:00

Diferenças sutis entre o estresse e o assédio moral

Marie France Hirigoyen, uma das maiores especialistas sobre assédio moral, em sua palestra realizada no Brasil em 2011, ressaltou que tanto no estresse quanto no assédio moral há “ativação dos hormônios do estresse”, mas com os estressados o repouso é reparador. No caso do assédio, o organismo não reage como no estresse, o que leva ao esgotamento e a depressão, principal sintoma da vítima de assédio moral.

Com relação à especificidade que vai marcar a diferença entre assédio moral e estresse, ela reforçou as marcas e consequências da vergonha e humilhação vivenciadas pela vítima. Como os efeitos do assédio moral persistem com o tempo, a vítima que é escolhida como alvo sofre com a perda do sentido da realidade, questiona-se “porque estão fazendo isso?”, e não há explicações. A vítima não entende o que está acontecendo; cria um quadro de dúvidas sobre sua capacidade de trabalho; introjeta o discurso do agressor e passa a se sentir culpada no lugar de vítima. Mas culpada de quê?

Nós, seres humanos, precisamos do sentido das coisas. Quando há explicações e diálogo, problemas e conflitos podem ser superados. As atuações agressivas, mecanismo de defesa da vítima de assédio moral, servem para corroborar a perversidade do assediador, que usa destes momentos de explosões emocionais da vítima de assédio moral, para prejudicá-la ainda mais.

Marie France reafirmou que todo assédio moral é um atentado à dignidade e autoestima das pessoas, sendo que as injúrias e humilhações nunca são esquecidas. A vítima de assédio moral não entende o que aconteceu, nem sabe o que fazer, o trabalho perde o sentido, fatores que agravam o adoecer emocional e psíquico da vítima. Sem o sentido, que dá significado ao trabalho, a vítima busca soluções equivocadas, e como não há respostas, a vítima pode ser violenta com outra pessoa ou consigo mesmo, uma das razões do suicídio. Portanto a vítima de assédio moral pode sofrer com depressão ou ansiedade excessiva, e até mesmo ideias suicidas.

Acredito que todos nós profissionais de saúde, doutores da lei, servidores e diretores do SINJUS-MG, estaremos unidos com a comissão paritária, regulamentada e constituída entre o TJMG e os sindicatos para debater e combater o assédio moral no trabalho.

Fonte:

http://www.sinjus.com.br/modulos.php?nome=noticias&arquivo=visu_not&id_no_t=12518

Assédio moral

Casos de assédio moral cada vez mais na mira do TST 14 janeiro, segunda-feira, 2013 às 2:46 pm

Em 2012, pelo menos 14 grandes empresas foram condenadas pelo TST por casos de assédio moral e desrespeito aos direitos dos trabalhadores.

BANCO CENTRAL – por não contratar funcionário endividado. A indenização foi de R\$ 500 mil por dano moral coletivo.

SANTANDER – por danos morais após um gerente do Banco ter sugerido a trabalhadora que “rodasse a bolsinha na esquina” para atingir as metas.

CARREFOUR – por obrigar os trabalhadores a bater o ponto e retornar para continuarem trabalhando.

NORSA (distribuidora da Coca) – por demitir e acusar os trabalhadores pelo sumiço de cargas, sem provas e ainda descontar do salário do trabalhador.

ITAÚ- Condenado a pagar R\$ 150 mil a uma trabalhadora que abortou depois de ter sido durante meses molestada por um cliente. O TST entendeu que o Itaú foi negligente ao não propiciar um ambiente de trabalho saudável.
INTERMÉDICA – por pressionar uma trabalhadora para emagrecer, porque, para a empresa, os clientes preferiam ser atendidos “por uma mulher bonita, e não por uma pessoa largada”.

TELEMAR – por ter imposto ambiente refrigerado a um trabalhador, que acabou diagnosticado com esclerose múltipla e duas síndromes que afetavam a circulação nas extremidades do corpo e a lubrificação de seus olhos por causa do ar condicionado.

G. BARBOSA (Supermercado) – por objetos pessoais etiquetados e por submeter os trabalhadores a revistas diárias de bolsas e pertences.

PONTO FRIO – por submeter uma trabalhadora a participar, de duas a três vezes por semana, de áudio-conferências que tratavam de “cases de insucesso” falando sobre os que tinham sido demitidos por não atingirem as metas.

RICARDO ELETRO – por um gerente insinuar a um trabalhador que ele era gay e à noite se chamada “Alice no País das Maravilhas”.

VOTORANTIN – por coagir os trabalhadores a pressionarem sindicato a renovar o acordo anterior, mantendo jornada de turnos de revezamento de oito horas. Os trabalhadores buscavam estabelecer jornada de seis horas adotada anteriormente.

BANCO DO BRASIL – por distúrbios psíquicos de funcionário vítima de três assaltos AMBEV- por impor a vendedores

reuniões com garotas de programa e ofender os trabalhadores com palavras de baixo nível.

CAMARGO CÔRREA – por jornadas abusivas, sem o intervalo entre jornadas previsto em lei.

Fonte: <http://cutrs.org.br/casos-de-assedio-moral-cada-vez-mais-na-mira-do-tst/>

Publicado em 17 de janeiro de 2013 às 10:57

Acusações de assédio moral em aeroporto de Brasília

A Receita Federal tem recebido denúncias que fiscais do Aeroporto Internacional de Brasília estão humilhando e assediando moralmente passageiros que desembarcam no aeroporto.

De acordo com relatos, há casos em que os fiscais obrigam os passageiros a se sentarem em frente ao computador e preencherem a própria autuação.

Em uma outra situação, um fiscal identificado como Jânio, irritado por não encontrar nada nas malas de um casal após revirar as bagagens, retirou as calcinhas da bagagem da mulher, desdobrando-as uma a uma, enquanto insinuava um sorriso provocador para o rapaz que a acompanhava.

Desde a inauguração de voos internacionais no aeroporto de Brasília, os fiscais sempre foram notados pela atitude de extrema cordialidade com os passageiros, entretanto, a Receita informou que fará uma investigação para apurar as denúncias e quaisquer novos casos devem ser denunciados a sua corregedoria.

Fonte: <http://www.aeroportobrasilia.net/noticias/aeroportos-noticias/acusacoes-de-assedio-moral-em-aeroporto-de-brasilia>

17/03/2013 | 08h43min

Com 202 processos de assédio moral ativos, MPT alerta: Denúncias de discriminação devem aumentar na PB



O Ministério Público do Trabalho da Paraíba tem feito um trabalho de conscientização do trabalhador para que ele denuncie caso passe por algum constrangimento no ambiente de trabalho. Seja por assédio moral, quando existe excesso ou qualquer tipo de opressão durante as relações de trabalho por questões de hierarquia de cargos, ou por discriminação de gênero, idade, orientação política-sexual-religiosa-filosófica, de cor, origem, raça ou etnia, entre outros.

Só por assédio moral, são 202 processos ativos. Mas especificamente por discriminação são 9. O promotor Eduardo Varandas explica porque um número tão diferente. “Os trabalhadores já são mais conscientes do que é assédio moral, sendo mais pressionados para procurar o Ministério Público para combater o problema. Já a discriminação em ambiente de trabalho, tem gente que ainda não sabe que também pode procurar o Ministério Público para denunciar”.

De acordo com a pesquisa feita no sistema do Ministério Público, os nove casos de discriminação registrados estão relacionados especificamente a discriminação de gênero, de orientação política, sexual, ou religiosa e de cor, raça, origem e etnia. Podendo haver casos também de discriminação por deficiência, doença, estado civil, idade e padrão estético.

Um dado importante é que, apesar de poucas, as denúncias de discriminação têm aumentado a cada ano. Em 2010 e 2009 foi apenas uma por ano. Em 2011 foram duas e em 2012 foram quatro. A tendência é que as pessoas que sofrem com algum tipo de discriminação . “O mais complicado dos casos de discriminação é que ela é mais difícil de ser provada. No entanto, dependendo de como ocorrer, podemos encontrar provas. O importante é denunciar, porque o MPT não precisa de provas para começar a investigar, mas durante a investigação podemos encontrar provas”, explicou Varandas.

Outra diferenciação importante feita pelo promotor é a de que nem sempre assédio moral é por discriminação. Mas que esta pode se tornar assédio moral. “Nada justifica qualquer tipo de humilhação, assédio e violação de qualquer condição social, pois a dignidade está em primeiro lugar”, pontuou o promotor.

Varandas lembra ainda que qualquer funcionário que se sinta discriminado ou assediado pode entrar em contato com o Ministério Público do Trabalho através da internet, no site do MPT, pelo telefone 3612-3100 e pessoalmente, no endereço Av. Almirante Barroso, 234 - Centro - João Pessoa, através do Núcleo de Acolhimento do cidadão. Todos asseguram o anonimato do trabalhador que está denunciando alguma irregularidade

Fonte: <http://www.paraiba.com.br/2013/03/17/80173-com-202-processos-de-assedio-moral-ativos-mpt-alerta-n-de-denuncias-de-descriminacao-tende-a-aumentar-na-pb>

sábado, 19 de janeiro de 2013

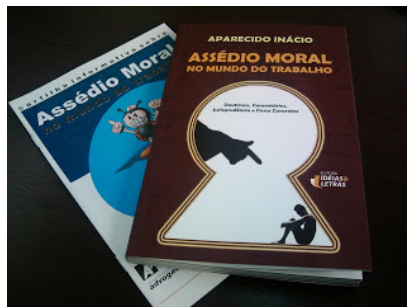
35

Assédio Moral é tema dos próximos dois programas da Fespesp na TV



Aparecido Inácio e José Gozze durante a gravação do programa por Sylvio Micelli / FESPESP

O advogado Aparecido Inácio, especialista em Assédio Moral e militante de diversos sindicatos em São Paulo, será o entrevistado das duas próximas edições do programa “Cidadania & Serviço Público” da Federação das Entidades de Servidores Públicos do Estado de São Paulo (Fespesp). Numa conversa com José Gozze, presidente da Fespesp, o advogado fala sobre o tema no âmbito do serviço público e também na iniciativa privada. Ele acabou de lançar um livro pela Editora Idéias e Letras, intitulado “Assédio Moral no Mundo do Trabalho”. Aparecido Inácio também disponibiliza em seu site, uma cartilha sobre o tema com as principais práticas de assédio moral e como o agredido deve proceder.



As publicações de Inácio – Fotos: Sylvio Micelli (Fespesp)

O advogado pontuou diversos casos sobre o assédio moral, desde os que em tese são mais simples, até os mais complexos, sendo que todos invariavelmente, acabam por ter desdobramentos psicológicos. “Há o caso de um servidor, por exemplo, que estava respondendo por processo administrativo por abandono de emprego porque ele faltava do serviço. A esposa achou até que ele tinha uma amante e ao final descobrimos que ele tinha problemas de

relação com o superior, o que gerou síndrome do pânico. Ele não conseguia chegar ao trabalho. Dava desespero quando estava no ônibus e ele sabia da iminência de encontrar o seu agressor”, relata.

Inácio alerta que o Assédio Moral é muito comum e nem sempre ocorre em nível hierárquico. “Muita gente pensa que o assédio moral vem do chefe para o empregado. Na verdade há muitos casos em que os próprios colegas assediam-se uns aos outros”, pondera. O advogado também esclarece as diferenças entre o assédio moral e o sexual.

Os dois programas irão ao ar nos próximos dois domingos, 20 e 27 de janeiro de 2013.

A Fespesp, procurando oferecer mais recursos às entidades filiadas, apresenta semanalmente um programa de TV. O “Cidadania & Serviço Público” vai ao ar todos os domingos às 9 da noite, pela TV Aberta (ex-Canal Comunitário de São Paulo). Está no ar, ininterruptamente, desde 10 de janeiro de 1999, há 14 anos portanto, sempre discutindo todos os assuntos que interessam à defesa do Cidadão e do Servidor Público. Traz à tona importantes temas de cidadania, sempre na luta pela boa prestação dos serviços públicos. O acesso é feito pelos canais 9 (Net) e 72 / 186 (TVA). É produzido pelo jornalista Sylvio Micelli, diretor de Imprensa da Fespesp, que também apresenta o noticiário. O programa tem a direção geral e a apresentação de José Gozze, presidente da Fespesp.

O programa pode também ser assistido, em tempo real, no site da TV Aberta no link <http://www.tvaberta.tv.br/pages/webtv>.

Fonte: <http://www.assediados.com/2013/01/assedio-moral-e-tema-dos-proximos-dois.html>

Assédio moral no ambiente de trabalho

17 de janeiro de 2013

Por Josenito Barros Meira

Assédio Moral, nos termos da Lei Estadual (paulista) 12.250/2006 é toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por administrador, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando de autoridade, agrida a autoestima e a autodeterminação do trabalhador, causando danos ao ambiente de trabalho, ao serviço, ao usuário, como também à evolução, à carreira e à estabilidade funcional, determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou impondo condições e prazos inexequíveis; designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exija treinamento e conhecimento específico, ou ainda apropriando-se das idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem. Esta lei considera também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem em desprezo, ignorância ou humilhação ao trabalhador, que o isole de seus

superiores hierárquicos e de outros colegas, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros, sonogando-o informações necessárias ao desempenho de suas funções, úteis à sua vida funcional, divulgando rumores e comentários maliciosos. O mesmo ocorre ao proferir críticas reiteradas ou subestimar esforços, atingindo a dignidade do trabalhador ou sujeitando-o a efeitos físicos ou mentais adversos em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional. O Assédio Moral praticado por qualquer pessoa que exerça função gerencial nos termos desta lei é infração grave e sujeitará o infrator às penalidades de advertência, suspensão ou demissão. Por provocação da parte ofendida será promovida sua imediata apuração, embora fique assegurado ao acusado dessa prática o direito à ampla defesa, sob pena de nulidade processual. Estimular-se-á, assim, o planejamento e a organização do trabalho, levando-se em consideração a autodeterminação de cada trabalhador e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional, dando-lhe a possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais, assegurando-lhe oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e demais colegas. Garante, dessa forma, a dignidade. O trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o trabalhador das variações de ritmo de trabalho. Por fim, as condições de trabalho garantirão oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional.

Fonte: <http://jornalmaisnoticias.com.br/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/>

17/01/2013 às 20:11 em [Blogs](#) › [Márcio Pedro](#)

Trabalhadores do comércio reclamam de assédio moral praticado por patrões



Assédio Moral

Por Redação

Enquanto Arapiraca é reconhecida como uma potência econômica do nordeste pelos jornais e revistas especializadas, a falta de trato humano e social anda na contramão desse cenário.

Segundo o que pude apurar em conversas informais com alguns funcionários de lojas do centro da cidade, o assédio moral é constante dentro dos estabelecimentos onde trabalham, por parte de patrões e gerentes destas lojas.

Segundo pesquisa realizada em 2012 em todo país pela médica Margarida Barreto da PUC- SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo) 66% dos entrevistados disseram ter sido intimados por seus respectivos superiores. A maioria dos assediados foram mulheres.

Fernando, nome fictício, me falou que na loja onde trabalha, aqui no centro de Arapiraca, vive constrangido com sua patroa que lhe chama atenção na frente dos clientes da loja. - Eu faço de tudo pra ficar longe dela, pois quem está por perto é humilhado em seus momentos de fúria. Já outra funcionaria que também não quis se identificar, me falou que foi contratada para vendedora, mas que praticamente não exerce a profissão, uma vez que passa o dia todo pagando contas da patroa e do marido dela. - É ruim pra mim, pois a minha comissão é quase nada, devido eu ficar muito tempo fora da loja sem ser recompensada, falou.

Já Jaqueline, outro nome fictício, não pode ficar sentada na loja de roupa onde trabalha, mesmo que não tenha clientes. - Se a dona vê que eu sentei um pouco para descansar, já grita dizendo que eu não quero trabalhar, reclama Jaqueline.

Há relatos de funcionários que são obrigados pelos donos dos estabelecimentos, no fim do expediente, a abrir suas bolsas, expondo seus pertences pessoais para o patrão ou para alguém designado por ele, a fim de verificar a honestidade do funcionário.

Os chefes que assediam moralmente seus subordinados são pessoas inseguras, autoritárias, despreparadas que usam do seu cargo de superior para cometer o uso de poder. E acredite, isso acontece e muito. O assédio moral acontece quando chefes usam de seu poder para humilhar de diversas formas seus funcionários. Mas isso não ocorre somente com os chefes, mas também com colegas de trabalho que se acham mais inteligentes e com cargos superiores.

Funcionário nenhum é permitido conversar ou cumprimentar conhecidos que chegar na loja onde eu trabalho, sentencia outra funcionaria de uma loja de brinquedos que não quis revelar o nome para não perder o trabalho.

Já outra funcionaria de uma loja de roupa famosa no centro da cidade me disse que a dona exige que o vestuário do funcionário seja de grife. - Eu praticamente trabalho apenas para comprar essas roupas, uma vez que o que eu ganho é desproporcional ao preço destas vestimentas, lamenta a funcionária. Quando perguntei por que ela não mudaria de emprego, a resposta veio rápida como um tiro: Tenho medo de mudar de trabalho, pois onde minha prima trabalha é pior do que aqui, sorri desgostosa.

Embora o assédio moral não esteja regulamentado, a Constituição Federal tem sido o fundamento legal para se obter a reparação desse dano.

Entre outras reclamações desta realidade obscura relatada por quem trabalha no comércio de Arapiraca são:

Horário de trabalho acima do permitido, às vezes, 10 ou 12 horas por dia, além de obrigar implicitamente que trabalhem nos feriados e dias de domingo.

Mistura do trabalho profissional com pessoal.

Telefone dos funcionários guardado a sete chaves.

Sem horário de almoço – 20 ou 30 minutos apenas.

Rateio de despesas entre os funcionários com mercadoria quebrada, quando não se encontra o verdadeiro culpado.

Diminuições de funcionários na frente dos clientes.

Atrasos de salários superiores há 10 dias sem dar satisfação ao funcionário, e sem que eles possam perguntar o motivo.

O assédio moral é um problema de saúde pública e seu custo é muito elevado sob o ponto de vista econômico-financeiro, para a sociedade e também possui um custo humano. Os problemas de depressão ocasionados pelo assédio são os mais graves.

Assédio moral segundo dicionário técnico jurídico:

Figura nova do Direito. Trata-se de conduta abusiva, forma de tortura psicológica que atenta contra a integridade psíquica. É praticada de modo constante e repetitivo, por comportamentos, atos, gestos, palavras, que ofendem o trabalhador expondo-o a situações humilhantes. Pode causar danos psíquicos e emocionais, angústia, insegurança, insônia, depressão, síndrome do pânico, podendo levar o ofendido até cometer suicídio. Só tribunais têm reconhecido os danos causados por essas condutas e condenados responsáveis a pagar indenizações aos ofendidos.

Fonte:

<http://minutoarapiraca.com.br/index.php/noticia/2013/01/17/trabalhadores-do-comercio-reclamam-de-assedio-moral-praticado-por-patroes>

João Vidal diz que secretária da Saúde cometeu assédio moral contra servidor

25 de Janeiro de 2013 às 16h22

Em artigo distribuído aos meios de comunicação, com o título Ato Institucional nº 1, o vereador João Vidal (PSB) classificou de “assédio moral” o memorando da secretária de Saúde, Aldinéia Martins, que ameaçou demitir “todos” os servidores do setor, caso não mude sua postura.

“A ameaça institucional é comprovadamente desmotivante e revoltante”, disse o vereador lembrando de declaração de uma servidora à imprensa. Lei a íntegra do artigo:

“Em seu primeiro memorando oficial, a secretária de Saúde de Taubaté, Dra. Aldinéia Martins, assina em baixo de um texto ameaçador, numa clara demonstração de assédio moral para com os servidores de sua Secretaria. Ao invés de usar o primeiro memorando da Secretaria (Memorando Circular 01/2013) para saudar seus recém-liderados, servidores da saúde no município, utilizando um tom motivacional, propositivo, dignos da renovação gerencial que seu chefe, o jovem prefeito Ortiz Junior representa, a secretária optou pela ameaça: “Caso os funcionários não mudem a sua postura, TODOS serão demitidos...”. Detalhe que a secretária usou letras maiúsculas, sublinhou e negritou a palavra “todos”.

A ameaça institucional é comprovadamente desmotivante e revoltante, como denuncia declaração de uma servidora dada ao jornal O Vale de 25/01/2013: “O memorando provocou a revolta de funcionários da área...”. Com medo de represália – e não é para menos – a servidora não quis se identificar. Portanto, o descabido e desastroso “Ato Institucional nº 001/2013” imposto pela secretária de Saúde, além de desmotivar e revoltar os colaboradores da área mais carente e delicada da Administração Municipal, que é a saúde, deve no mínimo causar um constrangimento para o chefe do Executivo municipal, já que sua subordinada institucionalizou a ameaça num claro exemplo da utilização de técnica punitiva para obtenção de resultados. Em rápida pesquisa ao site do Ministério do Trabalho, encontrei a seguinte definição para assédio moral: “Trata-se da exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral”. Cópias do memorando foram afixadas em local visível aos servidores, em seguimento a expressa determinação da secretária. Penso estar clara a configuração de situação vexatória, constrangedora e humilhante aos servidores envolvidos.

Assim, na condição de vereador, não me resta outra opção senão fazer coro às palavras do presidente do Sindicato dos Servidores Municipais, o Sr. Augusto César Nogueira, dadas ao jornal O Vale: “Isto é assédio moral. Estas ameaças são totalmente inadmissíveis”.

Esse tipo de política não é salubre, senhora secretária”.

Fonte: <http://www.camarataubate.sp.gov.br/noticias/2507/joao+vidal+diz+que+s+ecretaria+da+saude+cometeu+assedio+moral+contra+servidor>



O assédio moral no ambiente de trabalho é um fato que ocorre diariamente em empresas de todos os portes e áreas de atuação. Esta exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, que em sua maioria acontece de maneira velada, compromete a saúde mental e física do assediado, desencadeando ondas de depressão, angústia e outros danos psíquicos.

Diversas situações podem caracterizar o assédio moral. Expor o funcionário ao constrangimento, exigir metas inatingíveis, e delegar tarefas muito abaixo do cargo, são exemplos clássicos. Via de regra, o assédio parte do superior hierárquico com o objetivo de forçar a demissão do subordinado. Porém, existem os casos de psicopatia, onde a humilhação com o próximo satisfaz determinado interesse pessoal.

“Conheço o caso de uma secretária que sofreu um acidente no escritório. Ela precisou se afastar por um determinado período e acabou ganhando estabilidade pelo INSS. Quando retornou, o chefe dela a isolou em uma mesa bem afastada do restante das pessoas e não delegava nenhuma tarefa”, conta o advogado trabalhista Abilange Freitas, da Abilange Freitas Advogados Associados.

O assédio moral nunca se caracteriza por uma atitude única – é uma consequência de fatores e de um comportamento repetitivo. O funcionário que se sentir assediado deve recolher provas, sejam elas testemunhais, de áudio ou vídeo, a respeito da abordagem que está recebendo de seu superior ou de colegas. Após isso, para provar na justiça, precisa comprovar que levou ao conhecimento da empresa o fato, e que esta ficou inerte à situação.

Postura da empresa

Diante de um recebimento de denúncia de assédio moral, a organização deve montar uma junta para a apuração da acusação por meio de um relatório de ocorrência. Comprovado o fato, a corporação deve punir o funcionário denunciado, seja com o desligamento ou perda da atual função.

Uma tendência dos departamentos de Recursos Humanos, principalmente de médias e grandes empresas, é a promoção de cursos e palestras relacionados à postura ética e moral no ambiente de trabalho. “No entanto, penso que o poder judiciário precisa fixar valores mais pesados como pena para que a

preocupação das companhias seja realmente verdadeiro”, opina Abilange Freitas.

Ainda para o advogado, as empresas de modo geral não se preocupam muito em relação à inibição ou prevenção do assédio moral. “As indenizações fixadas pelo poder judiciário ainda são muito pequenas no Brasil, e dificilmente ultrapassam 5 salários que o trabalhador assediado recebe”, relata.

Tipos de assédio moral

Apesar do abuso de poder do líder seja a forma mais conhecida e executada de assédio moral nas empresas, existem outras maneiras que caracterizam este fenômeno:

Assédio ascendente: Geralmente é praticado por um grupo contra a chefia, já que dificilmente um subordinado isoladamente conseguiria desestabilizar um superior. As principais causas são funcionários com ambição excessiva, onde geralmente, existe um ou dois que influenciam os demais, objetivando alcançar o lugar do superior.

Assédio paritário: Ocorre de forma horizontal, quando um grupo isola e assedia um colega de trabalho. A intenção, via de regra, é eliminar concorrentes, principalmente quando o indivíduo vem se destacando com frequência perante os superiores.

Fonte: <http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/dicas-emprego/caracteristicas-do-assedio-moral-no-trabalho>

28/01/2013 - 19:00

SINJUS-MG disponibiliza bibliografia sobre Assédio Moral

O combate ao Assédio Moral é uma das bandeiras do SINJUS-MG, e poucas pessoas sabem, mas a principal arma de defesa contra esse mal é o conhecimento. Por isso, o especialista do Sindicato no assunto e membro da Comissão de Combate ao Assédio Moral na Administração Pública, Arthur Lobato, fez uma seleção de artigos, teses, livros e cartilhas especialmente para os filiados ao SINJUS-MG.

O material, que está disponível no site do Sindicato, tem como objetivo esclarecer dúvidas de servidores e servir de base para pesquisas sobre o Assédio Moral no trabalho. Entre os autores dos textos estão estudiosos do tema como Margarida Barreto, Marie-France Hirigoyen e Christophe Dejourn.

Confira [aqui](#) a bibliografia que selecionamos para você.

Fonte:

http://www.sinjus.com.br/modulos.php?nome=noticias&arquivo=visu_not&id_not=12567

30 DE JANEIRO DE 2013 - 11H47

Bancários no HSBC de Curitiba protestam contra assédio moral

43

Bancários da agência Cidade Industrial de Curitiba (CIC) do HSBC, no Paraná, realizam uma paralisação desde a quinta-feira (24) em protesto ao grande número de denúncias de assédio moral. Há pelo menos um ano os trabalhadores têm relatado diversos casos. Segundo o sindicato da categoria, há casos de afastamento por motivo psicológico e pedidos de demissão. Nesta quarta-feira (30), os trabalhadores fazem protesto em frente ao prédio do HSBC Palácio Avenida, no Centro da capital.



Protestos ocorrem desde quinta (24) contra assédio moral na agência CIC/foto: divulgação

Tanto o centro administrativo quanto a agência permanecerão fechados durante todo o dia por conta dos protestos realizados em frente aos prédios. De acordo com os dirigentes sindicais, as mobilizações têm apoio maciço dos trabalhadores. Antes disso, os protestos ocorriam em frente da agência CIC, onde ocorrem os supostos assédios. No entanto, a instituição financeira ingressou com um pedido de liminar para interdito proibitório, que foi deferido pela Justiça na terça (29) o que, na prática, impede a realização da mobilização na Agência CIC.

“Esta falta de respeito do HSBC para com os problemas de seus bancários nos motivou a ampliar a mobilização e realizar um ato no Palácio Avenida, denunciando não só a violência organizacional que o banco pratica contra seus funcionários, como todas as demais incoerências: entre elas, as alterações no Plano de Saúde, que retira direitos dos trabalhadores; os provisionamento anuais, que afetam diretamente o valor da PLR paga aos bancários; além das demissões que o banco realiza, aumentando a rotatividade”, explica Carlos Alberto Kanak, coordenador nacional da COE/HSBC e diretor do Sindicato.

Diante disso, o Sindicato dos Bancários de Curitiba afirma que só interromperá

a mobilização quando o banco inglês apresentar uma solução efetiva para o problema.

Segundo os relatos dos bancários, o assédio moral ocorre há mais de um ano e estaria sendo feito pelo gestor que, rotineiramente, tem pressionado pelo cumprimento de metas, desacatos e cobranças imorais aos bancários.

Em nota de apenas um parágrafo, o HSBC declarou "que respeita o direito democrático de manifestação dos sindicatos, mas não comenta publicamente as reivindicações, pois há comitês permanentes para a discussão destas questões."

Fonte: http://www.vermelho.org.br/noticia.php?id_secao=8&id_noticia=204808

Publicado em 30/01/2013 às 09h54

Profissionais da rede municipal de educação reclamam de assédio moral

Sindicato dos Trabalhadores Públicos Municipais vai protocolar abaixo-assinado na Câmara para pedir lei contra esse tipo de violência

Profissionais de educação da rede municipal de Jacareí reclamam do assédio moral dentro das unidades escolares do município. A queixa é uma constante nas reuniões do MOVE (Movimento pela Qualidade da Educação de Jacareí), de acordo com a pedagoga, professora e pesquisadora, Ana Abreu Souza, líder da organização.

DJ/Imagem



Ana Abreu, do MOVE, cobra mais atenção da gestão pública contra o assédio moral dentro das escolas.

Fonte:

<http://www.diariodejacarei.com.br/new/?action=www&subaction=noticia&title=profissionais-da-rede-municipal-de-educacao-reclamam-de-assedio-moral&id=13442>

Programa Artigo 5º discute sobre assédio moral

05/02/2013 - 15:57

A Constituição Federal garante ao cidadão a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem e assegura o direito à indenização em caso de dano moral ou material. O programa Artigo 5º desta semana discute o que fazer em casos de assédio moral no ambiente de trabalho e como se proteger.

O assédio moral é discutido com o juiz Renato Sant'Anna, presidente da Anamatra – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho -, e com o advogado trabalhista Rafael Oliveira. O juiz Renato Sant'anna explica o que configura o assédio moral em ambiente de trabalho: “Pode se configurar através de metas ou de questionamentos constantes, de perseguições. Mas a ideia que se deve ter é de uma série de atos e não apenas de um ato.” O advogado Rafael Oliveira complementa: “Uma boa conversa pode inibir uma situação como esta. Já se não conseguir resolver desta forma, é interessante que se tente comprovar e materializar a situação. E aí, se for o caso de não conseguir resolver dentro da empresa ou através do sindicato, procurar um advogado porque a justiça está aí para repelir este tipo de situação.”

Fonte: <http://www.tvjustica.jus.br/index/detalhar-noticia/noticia/229915>

Postado em 05/02/2013 11:25:37

Após denúncia de assédio moral, lapen afasta diretora do presídio de Sena Madureira

O Instituto de Administração Penitenciária do Acre (Iapen) afastou a diretora do presídio Evaristo de Moraes, em Sena Madureira, Sebastiana Monteiro de Souza. Em janeiro deste ano, a gestora foi denunciada de praticar assédio moral contra os servidores da unidade.

A denúncia partiu do Sindicato dos Agentes Penitenciários do Acre (Sindap/AC), depois que os agentes fizeram um abaixo-assinado denunciando os desmandos da diretora. No documento, que foi entregue à direção do Iapen, havia relatos de ameaças, perseguições e até tortura psicológica.

O Iapen, que chegou a enviar uma equipe para averiguar a situação, afastou Sebastiana Monteiro, que gerenciava o presídio há quase dois anos.

Segundo informações, a diretora foi “orientada” a pedir dois meses de férias. Em seu lugar, ficou o agente penitenciário Aramor Pereira.

Fonte: <http://www.ac24horas.com/2013/02/05/apos-denuncia-de-assedio-moral-iapen-afasta-diretora-do-presidio-de-sena-madureira/>

Cartilha de Assédio Moral do Sindpol vira referência para policiais civis do Brasil

04/02/2013



A cartilha “Assédio Moral Dentro da Polícia Civil é Crime” produzida pelo Sindpol virou referência para os policiais civis do Brasil. A Confederação Brasileira dos Policiais Civis (Cobrapol) está indicando e disponibilizando para as entidades filiadas a cartilha com esclarecimentos sobre o assédio moral.

O objetivo é combater a prática cada vez mais comum nas Delegacias de Polícia de todo o País e incentivar os policiais a denunciarem a situação. “A cartilha ‘Assédio Moral dentro da Polícia Civil é Crime’ é resultado de uma nova parceria da Confederação com o Sindicato dos Policiais Civis de Alagoas (Sindpol/AL) que elaborou a cartilha e cedeu os direitos de publicação e divulgação em todo o Brasil à Cobrapol e seus sindicatos filiados. Em 2011, o Sindpol/AL também cedeu os direitos de publicação da cartilha “Operação Cumpra-se a Lei”, que integrou a campanha nacional de mesmo nome promovida pela Confederação”, diz nota da Cobrapol.

A Cobrapol destaca que são quinze páginas totalmente ilustradas e que trazem de maneira clara e direta informações sobre como o assédio moral ocorre no ambiente de trabalho, quem são os agressores e como caracterizar as situações de assédio. “A publicação ainda traz uma relação dos problemas de saúde física e psicológica que o assédio moral pode provocar no trabalhador.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio moral é a causa da angústia e da depressão de muitos trabalhadores e é considerado o grande mal do século XXI”.

Fonte: <http://www.sindpol-al.com.br/2013/02/cartilha-de-assedio-moral-do-sindpol-vira-referencia-para-policiais-civis-do-brasil/>

Itapipoca: APEOC combate Assédio Moral

Terça, 05 Fevereiro 2013 - 00:00



Na CREDE 02 (Itapipoca), em 31/01/2013, estiveram presentes os representantes do Sindicato APEOC, Prof. Rigoberto, Advogado Ítalo Guerreiro e Augusto Neto, após apresentarem fatos da prática de assédio moral por parte de núcleo gestor, para cobrar do coordenador, Wesley Cavalcante, explicações sobre tal situação vivida no dia-a-dia de certas escolas.

Diante de tais denúncias, o coordenador assumiu o compromisso de investigar a situação e tomar todas as medidas cabíveis para coibir esse tipo de comportamento. Próximo dia 18/02/2013, está marcada uma nova reunião com a CREDE com a finalidade de apresentar o resultado de tais "investigações".

Fonte: <http://www.apec.org.br/noticias2/34-ultimas-noticias/5992-itapipoca-apec-no-combate-ao-assedio-moral-em-itapipoca.html>

CSPB E FENAJUD NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

6/02/2013 | 16:43

A Confederação dos Servidores Públicos do Brasil (CSPB) e a Federação Nacional dos Servidores do Judiciário nos Estados (FENAJUD) estão na luta para que o assédio moral contra servidores seja inserido no rol dos objetivos estratégicos do Poder Judiciário.

Segundo Aníbal Lins, diretor da Fenajud e 1º secretário da CSPB, a intenção é criar uma política para a prevenção do assédio moral. “A CSPB entrou como terceiro interessado no processo com a finalidade de que após o julgamento sejam criadas Comissões de Prevenção, assegurando a participação das entidades sindicais nesse processo”.

Ainda segundo Aníbal, “o conselheiro se mostrou interessado na causa, pois a necessidade de uma política de prevenção do assédio moral se faz necessária”.

O pedido da FENAJUD foi protocolado em 2011, pela então presidente, Maria José Silva. Logo em seguida, o conselheiro Gilberto Valente Martins, relator do processo, determinou que 89 tribunais vinculados ao Conselho Nacional de Justiça se manifestassem sobre como a questão do assédio moral é tratada em cada tribunal. Apenas o Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão não se manifestou ainda, o que deve ocorrer até 20 de fevereiro.

Em seu pedido, a FENAJUD requereu a notificação compulsória pelas administrações dos tribunais à Corregedoria do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) de todas as denúncias recebidas de assédio moral contra servidores para que a apuração dos fatos seja acompanhada por aquele órgão. “A proteção da dignidade humana é um valor constitucional a ser observado por todos e, mais ainda, pela administração do Poder Judiciário Nacional”, defende João Domingos, presidente da CSPB.

O julgamento está previsto para o início de março.

Fonte: <http://www.cspb.org.br/fullnews.php?id=13062cspb-e-fenajud-no-combate-ao-ass-dio-moral.html>

7 Fev 2013

Cspb e Fenajud no combate ao assédio moral

A Confederação dos Servidores Públicos do Brasil (CSPB) e a Federação Nacional dos Servidores do Judiciário nos Estados (FENAJUD) estão na luta para que o assédio moral contra servidores seja inserido no rol dos objetivos estratégicos do Poder Judiciário.

Segundo ANIBAL LINS, diretor da Fenajud e 1º secretário da CSPB, a intenção é criar uma política para a prevenção do assédio moral. “A CSPB entrou como terceiro interessado no processo com a finalidade de que após o julgamento sejam criadas Comissões de Prevenção, assegurando a participação das entidades sindicais nesse processo”.

Ainda segundo Aníbal, “o conselheiro se mostrou interessado na causa, pois a necessidade de uma política de prevenção do assédio moral se faz necessária”.



O pedido da FENAJUD foi protocolado em 2011, pela então presidente, MARIA JOSÉ SILVA 'ZEZÉ'. Logo em seguida, o conselheiro Gilberto Valente Martins, relator do processo, determinou que 89 tribunais vinculados ao Conselho Nacional de Justiça se manifestassem sobre como a questão do assédio moral é tratada em cada tribunal. Apenas o Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão não se manifestou ainda, o que deve ocorrer até 20 de fevereiro.

Em seu pedido, a FENAJUD requereu a notificação compulsória pelas administrações dos tribunais à Corregedoria do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) de todas as denúncias recebidas de assédio moral contra servidores para que a apuração dos fatos seja acompanhada por aquele órgão. "A proteção da dignidade humana é um valor constitucional a ser observado por todos e, mais ainda, pela administração do Poder Judiciário Nacional", defende João Domingos, presidente da CSPB.

O julgamento está previsto para o início de março.

Fonte: <http://www.sinpojud.org.br/destaques.php?id=5796>

SINTEST/RN fala sobre Assédio Moral em Café Político no CCHLA Quinta, 07 Fevereiro 2013 14:18



O evento acontece toda primeira quarta-feira de cada mês e é uma iniciativa dos servidores do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes. O SINTEST/RN foi convidado para falar sobre Assédio Moral e a representante da entidade foi a coordenadora geral, Vânia Machado. Na ocasião foram distribuídas cartilhas sobre o tema produzidas pelo próprio SINTEST/RN.

A coordenadora Vânia Machado parabenizou a iniciativa e disse que boas ideias como essa precisam ser "copiadas". Ressaltou inclusive a intenção do SINTEST/RN de transformar momentos como este realidade em outros centros também, a exemplo das reuniões setoriais que costuma realizar.

Além do SINTEST/RN participaram também do café, Joselino Marques, da Ouvidoria da UFRN e o Professor Herculano Ricardo, diretor do centro. Este último falou brevemente sobre o mestrado profissionalizante do CCHLA que pretende abrir vagas exclusivas para servidores da UFRN. Sobre esse tema formou-se uma comissão de acompanhamento dos passos de criação do mestrado.

Cartilha sobre Assédio Moral

Vale destacar que o SINTEST/RN foi um dos pioneiros no estado a publicar cartilha própria sobre o assunto. Você tem acesso a ela nesse link: <http://bit.ly/UsJlJM>

Fonte: <http://www.sintestrn.org.br/sinplate/index.php/noticias/290-sintest-rn-participa-de-cafe-politico-no-cchla>

Quarta-feira, 06 de fevereiro de 2013 Programa Artigo 5º discute o tema assédio moral

A Constituição Federal garante ao cidadão a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem e assegura o direito à indenização em caso de dano moral ou material. O programa Artigo 5º desta semana discute o que fazer em casos de assédio moral no ambiente de trabalho e como se proteger.

O tema será debatido no programa com a presença do juiz Renato Sant'Anna, presidente da Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), e do advogado trabalhista Rafael Oliveira. Para o juiz, o assédio "pode se configurar através de metas ou de questionamentos constantes, de perseguições. Mas a ideia que se deve ter é de uma série de atos e não apenas de um ato."

O advogado complementa: "uma boa conversa pode inibir uma situação como esta. Já se não conseguir resolver desta forma, é interessante que se tente comprovar e materializar a situação. E aí, se for o caso de não conseguir resolver dentro da empresa ou através do sindicato, deve-se procurar um advogado porque a Justiça está aí para repelir este tipo de situação."

O programa vai ao ar nesta quarta-feira (6), às 21h, e será reapresentado na quinta-feira, às 12h30; na sexta-feira, às 10h; no sábado, às 9h30; e na segunda-feira, às 12h30.

Fonte:
<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=230108>

quarta-feira, 6 de fevereiro de 2013

Estudo sobre Assédio Moral no Local de Trabalho

O caso do sector bancário português



Compreender o fenómeno do assédio moral no mundo do trabalho, levanta algumas questões. Porquê e como acontece? Quem são as vítimas? Quem são os agressores? Quais as consequências? Como a vítima se pode defender? Que proteção legal existe?

O fenómeno do assédio moral não é novo no mundo do trabalho. No entanto, o seu estudo é recente. A investigação sobre este fenómeno, no nosso país é, ainda, escassa, pelo que sugerimos neste Blog, a consulta da Tese de Doutoramento de Ana Teresa Verdasca[1] sobre o assédio moral no setor bancário português (elaborado sob a orientação de António Garcia Pereira).

Foi realizada uma análise empírica, utilizando simultaneamente uma metodologia quantitativa e qualitativa, e tendo como objetivos específicos os seguintes:

- Ø Medir o nível de incidência de assédio moral quer em termos de auto-percepção (subjetivo) quer em termos comportamentais (objetivo);
- Ø Caracterizar a experiência de ser alvo de assédio moral, identificar os comportamentos mais frequentes e principais estratégias utilizadas pelas vítimas, no decorrer do processo;
- Ø Analisar a relação entre diversos fatores organizacionais e socioeconómicos e a ocorrência de assédio moral no local de trabalho;

Apontam-se algumas **Conclusões**:

- 5,9% dos inquiridos foram alvo de assédio moral frequente nos últimos 12 meses, 24,8% foram alvo de assédio ocasional e 69,3% nunca foram alvo de assédio moral;
- 23,4% dos inquiridos foram testemunha de situações de assédio moral no seu local de trabalho;
- 42,4% das vítimas a experiência de assédio teve uma duração superior a 3 anos;

- A maioria dos casos (46,7%) refere ter sido vítima juntamente com os colegas do grupo de trabalho;
- Uma percentagem relativamente menor de vítimas (43,3%) refere ter sido alvo de assédio de forma isolada;
- Na maioria dos casos (53,6%) as vítimas de assédio frequente referem ter sido assediadas por agressores do sexo masculino e 39,3% por agressores de ambos os sexos, sendo que apenas 7,1% dos alvos referem ter sido alvo de assédio por agressores do sexo feminino;
- Relativamente à posição formal dos agressores, 75,8% das vítimas referem ter sido alvo de assédio por parte de um superior hierárquico, enquanto apenas 15,2% referem, como agressores, os colegas de trabalho;
- No que se refere aos comportamentos mais frequentes, as vítimas de assédio moral de carácter *severo* (ou frequente) referem “*frequentemente*” que em 69,7% dos casos “As suas opiniões ou pontos de vista são ignorados”, em 57,6% dos casos “O seu trabalho ou os esforços que faz para o realizar são persistentemente criticados” e “tem uma carga de trabalho excessiva”;
- 54,5% dos casos “O seu trabalho é excessivamente controlado”. Estas mesmas vítimas de assédio moral frequente referem que, *ocasionalmente*, em 30,9% dos casos “Tem uma carga de trabalho excessiva”, em 23,7% dos casos “O seu trabalho é excessivamente controlado”, e em 21,6% dos casos “É-lhe sugerida a realização de trabalhos claramente abaixo do seu nível de competência”;
- Relativamente às estratégias seguidas pelas vítimas de assédio moral frequente ou severo, quando confrontadas com uma situação de assédio, temos que as estratégias mais frequentemente utilizadas, de forma frequente, são: “Pensou em mudar de emprego” (57,6%), “Decidiu ignorar a situação e proceder como se nada se passasse” (51,6%) e “Dedicou-se ainda mais ao seu trabalho” (48,5%); ocasionalmente¹³³ “Pediram ajuda aos seus colegas de trabalho” (57,65), “Decidiram dedicar-se ainda mais ao seu trabalho” (48,5%) e “Enfrentaram o agressor respondendo na mesma moeda” (45,5%).

Fonte: <http://sst-ugt.blogspot.com.br/2013/02/estudo-sobre-assedio-moral-no-local.html>

07/02/2013

Comissão de Assédio Moral da Prefeitura inicia seus trabalhos

Primeira reunião do grupo definiu cronograma de palestras informativas



Reunião sobre Assédio Moral

Os membros da Comissão de Assédio Moral da Prefeitura de Araraquara, na manhã de hoje (07), se reuniram para formalizar a primeira reunião do grupo, que foi empossado em dezembro do ano passado.

A reunião foi coordenada pelo presidente da comissão, Paulo Dimas Cezar, e contou com a participação do secretário municipal de Administração, Luiz Zaccarelli. Recém formada, a comissão é composta por seis membros eleitos pelos servidores municipais e outros seis indicados pela administração.

Com a formação da Comissão, instituída pelo prefeito Marcelo Barbieri no ano passado, a ideia é combater o assédio moral na administração pública. A comissão deve discutir os processos instaurados e encontrar soluções para que o ambiente de trabalho seja harmonioso.

Zaccarelli garantiu o apoio da Administração ao trabalho da comissão e disse que o trabalho do grupo será de extrema importância para os servidores municipais. Paulo Dimas apontou que, o grande objetivo do grupo é trabalhar a prevenção, a partir de palestras que demonstram que o assédio moral traz sérias conseqüências para a saúde física e mental dos profissionais envolvidos.



A ideia é mostrar ao profissional que o trabalho, exercido de maneira negativa, gera as mais diversas formas de violência. Entre as situações que surgem nos ambientes de trabalho, a partir das relações sociais, destacam-se: racismo, discriminação por sexo ou idade, diferenças religiosas, além do poder exercido de um sobre o outro.

Neste primeiro encontro, o grupo discutiu a programação do ano, que deve ser composta por palestras que abordem a questão do assédio moral e da discriminação. As palestras serão direcionadas a diretores de escolas, administradores de unidades de saúde e a todos os servidores e devem ser realizadas uma ou duas vezes por mês. Paulo Dimas lembra que, no ano passado, o assédio moral foi tema de palestras direcionadas aos superiores hierárquicos e também na SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho) da Prefeitura. Durante a reunião, também foi abordada a definição do protocolo de atendimento.

Ainda, Paulo Dimas alertou que o trabalho da comissão será norteador pelas colocações realizadas pelo procurador do Trabalho, Dr. Rafael de Araujo Gomes, em reunião realizada no último dia 28 de janeiro. O presidente da comissão enfatizou que o prefeito Marcelo Barbieri tem acompanhado com atenção as comissões responsáveis pela saúde e bem-estar dos servidores, como a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), o projeto Pró-Saúde, a SIPAT e a comissão de combate ao assédio moral e discriminação – entre outros projetos em andamento.

Fonte: <http://www.araraquara.sp.gov.br/noticia/Noticia.aspx?IDNoticia=7217>

15h18min - 07 de Fevereiro de 2013

Assédio moral é tema de palestra da ouvidora-geral na Fhemig

Célia Barroso abordou as definições da prática, destacando que a Ouvidoria é o canal do servidor para denunciar esse tipo de atitude

Diretores e gerentes das 22 unidades da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais (Fhemig) participaram nesta quinta-feira (07) da palestra “Ouvidoria e sua correlação com o assédio moral” da ouvidora-geral do Estado de Minas Gerais, Célia Barroso, no auditório do Hospital de Pronto Socorro João XXIII (HPS), em Belo Horizonte.

O encontro contou também com a participação do presidente da Fhemig, Antônio Carlos de Barros Martins, do procurador-chefe, Júlio César Pinto, e do chefe de Gabinete, Fernando Eduardo Guimarães de Carvalho. Das 22 unidades da Fhemig representadas, 15 são localizadas em Belo Horizonte e sete no interior, que assistiram à palestra por vídeo-conferência nos municípios de Patos de Minas, Barbacena, Juiz de Fora, Ubá, Três Corações e Bambuí.

A ouvidora-geral abordou as definições da prática, as formas e situações em que ocorre o assédio moral. Ela também destacou suas consequências, além das punições cabíveis e a importância da conscientização a seu respeito.

Célia Barroso explicou que a Ouvidoria é o canal que o servidor estadual mineiro tem para denunciar este tipo de atitude. A OGE recebe a manifestação, por meio de protocolo, e encaminha para o órgão demandado, que deverá tomar todas as medidas cabíveis para a apuração da reclamação.

Vale lembrar que a competência legal da OGE se encerra quando a demanda é encaminhada para o órgão responsável. Por isso, o servidor/reclamante deve acompanhar a tramitação de seu caso na secretaria ou órgão onde ocorreu o fato.

Formulário específico para manifestação

O procurador-chefe, Júlio César Pinto, esclareceu como os servidores podem fazer suas reclamações. Além da OGE, pode ser utilizado também a Diretoria de Gestão de Pessoas da Fhemig.

Para receber as reclamações sobre a prática de assédio moral, definidas pela Lei Complementar nº 116, de 11/01/2011, regulamentada pelo Decreto nº 46.060, de 05/10/2012, a Ouvidoria Geral do Estado de Minas Gerais disponibiliza, em seu site, formulário específico para este tipo de manifestação.

O formulário segue o modelo do anexo do referido Decreto nº 46.060, de 05/10/2012, nos termos de seu artigo 2º, parágrafo 2º, que define que “a reclamação sobre a prática de assédio moral será encaminhada, por meio do formulário constante do anexo, à unidade setorial de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação ou de exercício do agente público identificado

como parte ofendida ou à Ouvidoria Geral do Estado (OGE)". O formulário pode ser acessado na barra de menu do site da OGE, na opção "Formulários".

Fonte: <http://www.agenciaminas.mg.gov.br/noticias/assedio-moral-e-tema-de-palestra-da-ouvidora-geral-na-fhemig/>

Até assédio moral no IFPA está sendo apurado pelo MPF (Ou: "O MPI - Ministério Público do IFPA")
PORTARIA No- 33, DE 4 DE FEVEREIRO DE 2013

O MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, pelo Procurador da República ao final assinado, no uso de suas atribuições legais, com base no art. 129 da Constituição Federal, no art. 7º, inciso I, da Lei Complementar n.º 75/93, de 20.5.1993 e na Resolução n.º 87, de 3.8.2006, do Conselho Superior do Ministério Público Federal, e:

a) Considerando sua função institucional de zelar pelo efetivo respeito dos poderes públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados na Constituição da República, provendo as medidas necessárias à sua garantia, nos termos do art. 129, II, da Constituição Federal de 1988;

b) Considerando os fatos constantes do Procedimento Administrativo n.º 1.23.000.001801/2012-84 instaurado com o objetivo de averiguar a possível assédio moral sofrido dentro do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará - IFPA.

c) Considerando a necessidade de prosseguimento de diligências apuratórias;

Resolve instaurar INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO, tendo como objeto os fatos constantes do referido procedimento administrativo, pelo que:

Determino:

1 - Autue-se a portaria de instauração do inquérito civil, juntamente com o procedimento referenciado, vinculado à Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (PFDC);

2 - Dê-se conhecimento da instauração deste ICP à Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (art. 6º da Resolução n.º 87, de 2006, do CSMPF), mediante remessa de cópia desta portaria, sem prejuízo da publicidade deste ato, com a publicação, no Diário Oficial, conforme disposto no art. 16º da Resolução n.º 87, de 2006, do CSMPF;

3 - Por fim, retornem-se conclusos os autos para análise pormenor do caso e determinação de diligências.

Fonte: <http://blogdoluisxiv.blogspot.com.br/2013/02/ate-assedio-moral-no-ifpa-esta-sendo.html>

11 de fevereiro de 2013

Professores do CE Almirante Tamandaré denunciam assédio moral



Os professores que eram lotados no Centro de Ensino Médio Almirante Tamandaré, escola da rede estadual, situada em São Luís, estão revoltados com a direção da unidade que decidiu remover, no período de férias, 12 professores da instituição. Os educadores alegam que a atitude foi autoritária, ignorando a opinião dos docentes sobre a remoção.

Os trabalhadores contam que, durante o procedimento de transferência, foram feitas diversas ligações, inclusive no período da noite, para intimidar os educadores a aceitarem as determinações da direção da unidade. Outro aspecto que revolta a categoria é o desrespeito ao profissional e a falta de critérios claros para a remoção.

De acordo com o professor Henrique Gomes, um dos educadores afetados pela remoção, as medidas administrativas deveriam ser acompanhadas pela discussão democrática e não pela imposição dos gestores da escola. Para ele, o que está acontecendo na escola é um caso claro de assédio moral, pois os procedimentos atingiram a dignidade dos trabalhadores. "Não somos contra a medida administrativa, o que queremos é o diálogo aberto, buscando compreender as necessidades de cada um", afirma.

Os casos de desrespeito no ambiente escolar preocupam os trabalhadores. No ano passado, por exemplo, uma perseguição semelhante realizada na escola da rede estadual em Itinga do Maranhão levou o professor de física, Abedenego Ribeiro, ao surto. Na ocasião, uma desastrosa ação da polícia, provocada pela direção da escola onde o professor trabalhava, foi responsável pelos danos psicológicos ao educador.

Diálogo

A vice-presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Maranhão (Sinproesemma), Benedita Costa, conta que, na última quarta-feira, 30, foi realizada uma reunião com a gestora da Unidade Regional de Educação - URE de São Luís, Sônia Maciel, diretores d CE Almirante Tamandaré e também professores da escola.

No encontro, Benedita sugeriu que a diretoria da escola estabelecesse diálogo com os trabalhadores, inclusive que, dentro da semana pedagógica, fosse realizada uma reunião para reavaliar as remoções, o que não aconteceu. "Com a ação democrática dos gestores, os professores vão se sentir valorizados e participativos no processo", defende Benedita Costa.

Para a dirigente, a atitude truculenta do gestor da escola é um dos exemplos que revelam a necessidade da realização de eleições diretas para diretor da escola, como propõe o Estatuto do Educador. "É por isso que defendemos as eleições diretas nas escolas, para que o professor escolha o seu representante de verdade e tenha mais voz. Dessa forma, acreditamos que vamos mudar o quadro de gestores truculentos, autoritários e antidemocráticos", justifica.

Nova jornada

Durante a reunião, também foi acordado que a jornada de 13 horas fosse aplicada na escola, pois o diretor da escola demonstrou não ter conhecimento sobre o encaminhamento definido entre a direção do Sinproesemma e o secretário de Estado de Educação, Pedro Fernandes, no qual o Estado deve conceder um terço da jornada de 20 horas do professor para as atividades extraclases, como obriga a Lei do Piso.

Com o compromisso do secretário de cumprir a lei, os gestores de todas as escolas da rede pública estadual de educação devem realizar o mapeamento do ano letivo de 2013, seguindo a nova carga horária de 13 horas, sendo opcional ao professor o cumprimento de horas-extras que extrapolem a nova jornada legal.

Fonte: <http://www.assediados.com/2013/02/professores-do-ce-almirante-tamandare.html>

Pesquisa sobre dano e assédio moral em TI: contribua!

11/02/2013 Assédio moral

Após a publicação ontem do meu primeiro post sobre a questão do assédio e dano moral em TI no qual expus o conceito de dano moral, recebi alguns e-mails com relatos muito interessantes.

Como algumas pessoas ainda não se sentem à vontade para relatar suas experiências, criei um formulário no Google Docs que permite a você relatar as experiências pelas quais você já passou ou presenciou de forma completamente anônima.

Peço para que, ao relatarem suas experiências, a fim de garantir seu anonimato, evitar ao máximo possível a divulgação do nome da empresa aonde ocorreu a agressão.

O objetivo é termos um perfil das ocorrências mais comuns na nossa área de modo a, assim, termos o ferramental básico para podermos tanto evitar este tipo de situação e também para sabermos como lidar com estas assim que surgirem. Acredito que com isto todos ganharemos (e muito). Conto com vocês!

Segue abaixo o link para o formulário e, mais uma vez, muito obrigado a todos pela participação.

Fonte: <http://www.itexto.net/devkico/?p=1312>

Sindicato denúncia assédio moral na Energisa, e eletricitários ameaçam entrar greve na segunda-feira

14 de Fevereiro de 2013 - 16h00Dayana Lucas



Imagem (Da Internet)

"Existe muito assédio moral contra os trabalhadores na Energisa, para se ter uma ideia, o leiturista tem como meta em média fazer 600 leituras no dia, caso não consiga, sua foto é exposta nos murais com o índice de aproveitamento, para mostrar quem é competente, quem não conseguir bater a meta é exposto como improdutivo aos colegas, gerando constrangimento." enfatizou Wilton Maia (Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas Urbanas da Paraíba).

Na tarde desta quinta-feira (14), está no Tribunal Regional do Trabalho Wilton Maia (Presidente do STIUPB) e o advogado Gilsepe Fabiano, na audiência de

instrução com a Energisa para acordarem as exigências da categoria, caso não aconteça o acordo, na próxima segunda-feira (18) entraram em greve.

Os trabalhadores solicitam o fim das demissões em massa e a recontração dos que foram injustamente demitidos, apenas no mês de janeiro foram 60 trabalhadores. Wilton informa que o sindicato conseguiu na justiça na quinta-feira (7) uma liminar para evitar as demissões, caso a empresa não cumpra, pagara uma multa de R\$ 10 mil para cada trabalhador afetado.

Wilton diz "queremos a isonomia salarial no estado, exemplo um eletricitista de João Pessoa tem mais benefícios, gratificações em relação aos que trabalham no interior", continua "caso não seja atendidas as exigências pela Energisa, no período da greve população terá direito a 40% do contingente trabalhando e os demais parados como manda a lei".

Os trabalhadores dos 222 municípios da Paraíba aderiram ao comando de greve, ficando de fora a capital João Pessoa porque pertence a outro sindicato o SINDELETRIC (Sindicato dos Trabalhadores na Saelpa), mas Wilton atribui a não adesão à greve "para eles a proposta da empresa está boa e justa que é um aumento de 6% de reajuste de salário, R\$ 40,00 no ticket alimentação e o abono eventual no ano 1.300,00, esse benefício foi apenas para João Pessoa, deixando a desejar os demais trabalhadores. O presidente da SINDELETRIC iria aceitar sem nenhuma restrição a oferta da Energisa, pois o mesmo foi nomeado Diretor da FUNASA Previdência".

Fonte: <http://www.clickpb.com.br/noticias/paraiba/sindicato-denuncia-assedio-moral-na-energisa-e-eletricitarios-ameacam-entrar-greve-na-segunda-feira/>

Por Lisandra Paraguassu | Estadão Conteúdo – sex, 15 de fev de 2013

A nota enviada anteriormente contém uma incorreção na escrita do nome da cidade australiana Sydney. Segue o texto corrigido:

O Itamaraty informou nesta sexta-feira que investiga uma acusação de assédio moral contra o cônsul-geral do Brasil em Sydney, Américo Fontenelle. Um embaixador foi enviado à Austrália para levantar informações sobre a denúncia feita pelo servidor terceirizado Luís Henrique Aroeira Neves, responsável pelo departamento de promoção comercial do Consulado, que acusa Fontenelle de ofendê-lo repetidamente.

A denúncia foi feita em uma carta enviada ao ministro das Relações Exteriores, Antonio Patriota, e ao corregedor do ministério, Denis Fontes de Souza Pinto. Neves, que foi contratado em Sydney, afirma que Fontenelle tem por hábito ofender e humilhar servidores, não apenas a ele. Também o adjunto do embaixador, Cezar Cidade, teria a mesma postura. A Corregedoria decidiu, então, abrir uma investigação sobre os dois diplomatas. Como se trata de uma missão investigatória, Fontenelle não possui advogado no caso. A reportagem não conseguiu localizá-lo nesta sexta devido ao fuso horário.

Se as informações passadas por Neves em carta puderem ser confirmadas pela chamada "missão investigatória", corregedoria do Itamaraty abrirá uma

sindicância que pode levar até mesmo a expulsão de Fontenelle do quadro de servidores, apesar de isso nunca ter acontecido no ministério por conta de acusações de assédio moral. Essa não é a primeira vez que Fontenelle é acusado de humilhar e ofender servidores. Antes cônsul-geral em Toronto, no Canadá, o embaixador passou por uma investigação similar, mas que não deu em nada além da sua transferência para a Austrália. A reincidência, no entanto, pode piorar sua situação. Recentemente, o Sindicato dos Servidores do Itamaraty divulgou notas em sua página na internet sobre outros casos de assédio moral. Em setembro de 2012, uma oficial de chancelaria da embaixada brasileira em Abuja, na Nigéria, foi transferida de volta para o Brasil depois de uma negociação para por fim a outro caso de assédio moral. Na mesma época, outra oficial, lotada em Belgrado, também apresentou uma acusação de assédio moral contra o embaixador do posto. O caso não foi adiante.

Fonte: <http://br.noticias.yahoo.com/corre%C3%A7%C3%A3o-c%C3%B4nsul-brasileiro-%C3%A9-acusado-ass%C3%A9dio-moral-230900551.html>

20/02/2013

Você já sofreu assédio moral no trabalho?

Você já ouviu falar em assédio moral? Basicamente, é quando um funcionário sofre exposição a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho. Mas a lei protege quem é vítima desse tipo de situação. Esse é um tipo de violência e apesar da lei, o importante é que, tanto a vítima, quanto o agressor, tenham consciência de que é preciso mudar, assumir uma nova postura no local de trabalho. Para falar sobre o assunto, o RJTV recebe na entrevista de estúdio o consultor de recursos humanos Maurício Maynard.

Fonte: http://riosulnet.globo.com/web/conteudo/16_291817.asp

Sex, 22 de Fevereiro de 2013 00:19

Servidores do Itamaraty protestam contra assédio moral

Cerca de 80 funcionários do Ministério das Relações Exteriores, organizados pelo sindicato da categoria, o Sinditamaraty, protestaram na tarde desta quinta-feira (21) contra supostos casos de assédio moral dentro do órgão.

Segundo o sindicato, o ato foi motivado pelas últimas denúncias registradas no Consulado do Brasil em Sidney (Austrália), em que pelo menos dois funcionários relataram agressão moral por parte do cônsul. Eles escreveram uma carta relatando os abusos que teriam sido cometidos pelo diplomata.

“Segundo essa carta, pela manhã ele [o cônsul] está atacado. Ele grita, ele

xinga, ele briga, ele tripudia. Em voz alta, xingando palavrões mesmo. E, à tarde, com a mesma pessoa com quem ele gritou, ele já está bonzinho, tratando bem e até elogiando o trabalho”, afirma Lilian Maia, advogada da Associação Internacional dos Funcionários Servidores Locais do MRE no Mundo (AFLEX).

A assessoria do ministério informou que esta não é a primeira denúncia recebida pelo MRE contra o mesmo diplomata. “O cônsul em questão já havia tido problemas em outro posto, o Consulado-Geral do Brasil em Toronto”, diz o Itamaraty.

A passeata teve início no anexo 2 do MRE e seguiu para a frente do Palácio do Itamaraty. Os manifestantes ainda fizeram um minuto de silêncio em frente à janela do gabinete do ministro.

O presidente do Sinditamaraty, Alexey von der Broocke, esteve presente na manifestação. Ele pede que o ministério mude a forma como apura as denúncias de assédio.

“O que se busca aqui é que o processo de investigação tenha lisura, seja transparente. Esse caso de Sidney é um ponto de partida. Se isso não se resolver satisfatoriamente, nós vamos buscar Ministério Público, CGU”, declarou o presidente.

Para Broocke, a investigação de uma denúncia deveria ser feita não apenas por um membro do MRE, mas também por um representante do sindicato. “Nunca, absolutamente, deu em nada [as apurações]. Sempre houve negociações que resultaram no apaziguamento da questão. Então, o assédio continua”, observa.

Os manifestantes afirmam ter protocolado um manifesto no gabinete do ministro **Antônio Patriota**, pedindo mais rigor na apuração das denúncias.

“Os vários relatos verbais e escritos de servidores e auxiliares locais evidenciam atos de assédio no Itamaraty como prática corriqueira e recorrente. É vergonhoso ver servidores públicos concursados perpetrarem atos de perseguição sistemática contra outros colegas”, diz o manifesto.

Número de denúncias

Segundo o secretário-geral do Sinditamaraty, Rafael de Sá, é difícil saber exatamente a quantidade de funcionários assediados dentro do MRE. “Elas tem medo de denunciar os agressores”, acrescenta. O secretário-geral contabiliza que só neste ano pelo menos duas vítimas de assédio já se apresentaram no sindicato para prestar queixa.

“Há um desrespeito por parte dos diplomatas em relação às outras categorias do serviço exterior brasileiro. Eu já presenciei várias cenas de assédio”, conta uma servidora que não quis se identificar.

As denúncias de assédio moral contra Américo Fontenelle, Cônsul-Geral do Brasil em Sidney, foram recebidas pelo MRE no início de fevereiro. O funcionário diplomático do MRE responsável por apurar as denúncias já está em Sidney realizando as investigações.

Fonte:

http://www.panorama.com.br/index.php?option=com_k2&view=item&id=10418:servidores-do-itamaraty-protestam-contra-ass%C3%A9dio-moral&Itemid=14

Servidores das Relações Exteriores fazem manifestação contra assédio moral

Publicação: 22/02/2013 07:44

Servidores das Relações Exteriores fazem manifestação contra assédio moral

Servidores do Ministério das Relações Exteriores fizeram, nessa quinta-feira, às 15h, uma manifestação contra casos de assédio moral, racismo e homofobia. Cerca de 100 pessoas caminharam entre o Palácio do Itamaraty e o Ministério das Relações Exteriores (MRE) com cartazes exigindo o fim do assédio moral.

De acordo com o Sindicato dos Servidores do MRE (Sinditamaraty), o ato surgiu após a denúncia de um servidor e mais dois funcionários contratados locais na cidade de Sidney, na Austrália contra o embaixador, Americo Dyott Fontenelle, que é suspeito de praticar assédio moral, usar palavras de baixo calão contra os funcionários e de expor as pessoas a situações constrangedoras. Em 2007, ainda quando Fontenelle era embaixador de Toronto, ele já havia sido alvo de denúncias do mesmo tipo.

Por causa das novas denúncias, o MRE enviou um embaixador para investigar o caso em Sidney. A previsão é que ele volte ainda no final dessa semana ou na próxima com um relatório que será entregue ao Conselho de Ética do MRE. Se forem confirmadas as denúncias, Fontenelle pode sofrer um processo administrativo disciplinar.

Durante o ato, o Sinditamaraty distribuiu cópia do manifesto a ser entregue ao Ministro das Relações Exteriores, pedindo um basta para a impunidade de casos semelhantes. Apesar de ser um sindicato novo, desde 2011, o Sinditamaraty recebeu quatro denúncias de casos de assédio moral no MRE.

Fonte:

http://www.diariodepernambuco.com.br/app/noticia/brasil/2013/02/22/interna_brasil,424753/servidores-das-relacoes-exteriores-fazem-manifestacao-contra-assedio-moral.shtml

Qua, 27 de fevereiro de 2013 18:16

Valor de condenações por assédio moral e sexual tem chegado a até R\$ 40 milhões

De acordo com a ACE, companhia que é referência no setor de seguros de Responsabilidade Civil, é crescente o número de processos motivados por

assédio moral e sexual no Brasil. O valor das indenizações, segundo a empresa, tem variado de R\$ 10 mil a R\$ 2 milhões. Nas ações coletivas, o valor das condenações tem chegado a R\$ 40 milhões. "As organizações estão preocupadas com este quadro e, por isso, aumentaram a procura pelo seguro de responsabilidade civil por práticas trabalhistas indevidas", diz Humberto Pita, executivo da área de Linhas Financeiras da ACE.

O seguro que a ACE comercializa para proteger as organizações destes sinistros é o ACE EPL ELITE, ou Employment Practices Liability. A proteção, lançada em 2007, oferece para as organizações a possibilidade de serem indenizadas em caso de condenação por assédio moral ou sexual nas relações de trabalho. As pessoas com poder de gestão também contam com proteção securitária, caso os processos sejam contra eles. Neste caso, estes profissionais dispõem do produto D&O ACE Elite. Ambos os produtos da ACE vêm sendo comercializados com sucesso para empresas de todos os tamanhos e em todos os ramos de atividade. "O ACE EPL ELITE foi desenvolvido especialmente para garantir a segurança e tranquilidade da pessoa jurídica em caso de reclamações de um ou mais colaboradores referentes a danos morais por práticas trabalhistas", ressalta Humberto Pita, da área de Linhas Financeiras da ACE.

Proteções e coberturas do ACE EPL

As coberturas desta apólice são exclusivamente para indenizações decorrentes de dano moral gerados por processos trabalhistas, no ambiente de trabalho e suas extensões. Duas coberturas básicas. A primeira fornece os custos de defesa, em que o segurado possui a livre escolha de seu advogado. A segunda cobertura consiste na indenização para condenações, sejam elas fruto de sentença judicial transitada em julgado ou de acordos extrajudiciais (com anuência da seguradora).

No caso da contratação do seguro, a tomadora ou contratante é a pessoa jurídica e o seguro abrange a liderança (preposto, administrador, diretor ou conselheiro), desde que tenham vínculo (CLT ou contrato), bem como empregados (regime CLT) e estagiários (contrato), trabalhadores terceirizados e temporários (contrato). Abrange ainda qualquer pessoa que tenha postulado emprego na empresa.

Coberturas exclusivas da ACE

O ACE EPL ELITE oferece duas coberturas exclusivas. Uma delas está relacionada à publicidade. Caso uma reclamação trabalhista se torne pública e, desta forma, difame ou imponha prejuízo à imagem do segurado, a ACE disponibiliza um sub-limite para despesas com publicidade. Importante frisar que uma simples publicação de que a empresa sofreu uma ação está excluída da apólice, pois a cobertura é voltada para quando há o prejuízo à imagem.

Outra cobertura que é um diferencial de mercado é a que protege nos casos de Bloqueio de Bens e Penhora on-line. É voltada para empresas de até 100 funcionários, para os casos exclusivamente decorrentes de ações trabalhistas

cobertas pela apólice. A seguradora disponibiliza a verba penhorada ao segurado após 30 dias da constrição. O valor referente a esta cobertura deve ser devolvido à seguradora em até 30 dias (padrão) sob pena de cancelamento automático da apólice caso não ocorra na data especificada. Valores acima de 30 dias para devolução poderão ser contratados desde que informados à seguradora no momento da contratação.

Fonte:

http://www.segs.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=108348:valor-de-condenacoes-por-assedio-moral-e-sexual-tem-chegado-a-ate-r-40-milhoes&catid=45:cat-seguros&Itemid=324

8 março, sexta-feira, 2013 às 3:38 pm

Bonde – Vítima de assédio moral será indenizada em R\$ 20 mil

Uma empregada da Ricardo Eletro – empresa varejista de eletrodomésticos – receberá R\$ 20 mil por ter sido vítima de assédio moral praticado por suas superiores hierárquicas.

Na ação proposta, a auxiliar administrativa afirmou ter sido perseguida na empresa em que trabalhou por quase dois anos. Explicou que, durante o vínculo, sofreu exagerada cobrança profissional, com jornadas extenuantes. Afirmou, também, que diariamente era humilhada, principalmente por suas duas superiores, que a chamavam de “jumenta” e “burra”, além de ser xingada com palavrões e expressões de baixo calão.

Ao ouvir as testemunhas, o juiz de primeira instância se convenceu da veracidade das acusações, ante a consistência das declarações feitas por três empregadas da mesma empresa. De acordo com os depoimentos, afirmou o magistrado, uma delas afirmou que “já presenciou a Sra. Joelma chamando a reclamante de “burra”, “retardada”, sendo que o adjetivo “incompetente” era o mais leve que Sra. Joelma proferia”.

Segundo essa mesma testemunha, a outra supervisora se referia a todas as empregadas como “porcas” e usava outras expressões de baixo calão. A sentença foi confirmada nos tribunais superiores, que mantiveram, inclusive, o valor da indenização.

Fonte: <http://cutrs.org.br/vitima-de-assedio-moral-sera-indenizada-em-r-20-mil/>

Ministério Público investiga denúncia de assédio moral cometido por prefeito do Oeste

7 de março de 2013

O promotor da Comarca de Pau dos Ferros Mac Lennon Lira dos Santos Leite instaurou o inquérito número 007/2013 onde apura denúncia de suposto crime de assédio moral praticado pelo prefeito de Encanto, Alberone Néri.

A portaria foi publicada hoje no Diário Oficial. Segundo o documento, a investigação recai sobre “possível improbidade administrativa, por desvio de finalidade do ato administrativo, consistente em prática de assédio moral contra a servidora pública do Município de Encanto/RN Maria Edimar Chaves Bezerra”.

Fonte: <http://blog.tribunadonorte.com.br/panoramapolitico/ministerio-publico-investiga-denuncia-de-assedio-moral-cometido-por-prefeito-do-oeste/82330>

07/03/2013 13:19

Trabalhadora que sofreu assédio moral por estar grávida tem reconhecida rescisão indireta do contrato e deve ser indenizada

A 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho de uma empregada da Hoepers Recuperadora de Crédito S.A. vítima de assédio moral por estar grávida. A decisão, que reforma sentença da juíza Sonia Maria Pozzer, da 14ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, também determinou o pagamento à trabalhadora de indenização por danos morais no valor de R\$ 5 mil. Para os desembargadores do TRT4, a conduta da supervisora ao xingar publicamente a reclamante, com ameaças de agressões relacionadas a sua condição de gestante, extrapolou o poder de gestão e organização do trabalho. A rescisão indireta é conhecida também como justa causa do empregador e é prevista pelo artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Segundo informações dos autos, a reclamante foi admitida em fevereiro de 2011 e trabalhou até fevereiro de 2012, ocasião em que se afastou por motivo de férias e decidiu ajuizar a ação pleiteando a rescisão indireta do contrato. Em suas alegações, afirmou sofrer assédio moral por parte da gerente desde o momento em que a empresa teve ciência da sua gravidez. Declarou que a supervisora a xingava na frente de colegas e clientes e ameaçava agredi-la caso ouvisse o barulho das suas sandálias arrastando no chão, já que, por estar grávida, seus pés inchavam e ela sentia dificuldades para caminhar. Disse também que a gerente implicava com seu jeito de sentar, já que precisava de uma cadeira diferente também em virtude da gestação. Declarou ter ouvido da gerente a frase "vou mandar pessoas que já não gostam de ti te pegar" e que, em caso de reclamatória trabalhista, seria mais uma a ser vencida pela empresa.

Ao analisar o recurso da trabalhadora, após decisão desfavorável em primeira instância, a relatora do acórdão na 8ª Turma do TRT4, juíza convocada Angela Rosi Almeida Chapper, explicou que o assédio moral caracteriza-se pela submissão do trabalhador a situações vexatórias ou constrangedoras de maneira continuada e sistemática, capaz de desestabilizá-lo moral e fisicamente. No caso dos autos, segundo a magistrada, a prática ficou comprovada pelos depoimentos de duas testemunhas, que confirmaram o tratamento ríspido e inadequado despendido pela gerente aos seus subordinados. Uma das depoentes relatou ter ouvido a supervisora afirmar que ia bater na reclamante caso ela continuasse a arrastar os pés ao caminhar. Em outro relato, uma colega da trabalhadora afirmou que as ações trabalhistas eram tidas como troféus na empresa e que "uma a mais não faria diferença", segundo os prepostos da reclamada.

Conforme a juíza convocada, em muitos casos a trabalhadora gestante é vista como ônus pela empresa, que passa a destrata-la com o objetivo de forçar um pedido de demissão e a consequente desobrigação quanto à estabilidade prevista para a empregada grávida. "No caso, resta evidente que a gerente passou a implicar com atitudes simples da reclamante, como o caminhar e o sentar, para desestabilizá-la nesse período de gestação, tendo logrado êxito em sua ambição, pois a reclamante teve recomendado afastamento do trabalho por oito dias e encaminhamento psicológico", salientou a julgadora.

Neste contexto, foi reconhecida a rescisão indireta conforme o artigo 483, alíneas B e D da CLT e, como consequência, o pagamento de salários e verbas rescisórias, inclusive do período relativo à estabilidade da gestante, que ocorre desde a confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto.

Fonte: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=698050&action=2&destaque=false>

08/03/2013

Trabalhador será indenizado pela empresa por assédio moral

Justiça do Trabalho condenou empresa a indenizar um empregado por assédio moral em Uberaba. A decisão é do juiz da 3ª Vara do Trabalho, Flávio Vilson da Silva Barbosa.

O empregado alegou que vinha sofrendo diversos tipos de constrangimento no ambiente de trabalho, sendo vítima de humilhação por parte dos supervisores e colegas, por ser portador de crises de epilepsia e surtos disrítmicos. Ele era chamado de "monstro" e de "doidão", com conhecimento da empresa. Os empregados também comentavam que o reclamante estava fazendo "exames de cabeça".

O assédio moral foi constatado ao longo do processo, através de testemunhos orais. Na sentença, o juiz fixou indenização de R\$15 mil, levando em conta a capacidade econômica das partes, o caráter pedagógico e punitivo, bem como

a extensão do dano. No entanto, a empresa conseguiu, em segunda instância, reduzir o valor indenizatório para R\$5 mil.

Fonte: <http://www.jmonline.com.br/novo/?noticias,1,GERAL,77134>

Por **sinpaf** em 5 de março de 2013 - 18:04

Plenária Nordeste discute assédio moral

“Eu não sabia o que era tomar um tarja preta, descobri isso depois de sofrer assédio moral”, conta Luiz Cláudio Lima Guimarães, que trabalha há cerca de trinta anos na 1ª Superintendência da Codevasf, em Montes Claros. Guimarães e o colega Juliano Cangussu de Oliveira Campos foram perseguidos pela Codevasf e sofreram com ameaças e humilhações constantes da empresa.

A Codevasf trabalha com a construção de infraestruturas de grande porte, logo, utiliza um considerável número de maquinários e materiais como bombas e caixas d'água. A empresa não dispõe de almoxarifado para esse fim, nem um funcionário responsável por esse controle. Por isso os bens são registrados em nome do trabalhador de maneira indevida. Os chefes, de acordo com Guimarães, só registram em seus nomes materiais de fácil controle, como aparelhos de ar-condicionado.



Guimarães e Oliveira ocupavam cargos de comissão na empresa e tiveram 619 bens registrados em seus nomes. Quando deixaram a função, os trabalhadores solicitaram que seus nomes fossem retirados do recebimento de equipamento, fato ignorado pela empresa. O drama dos dois começou quando mais de uma centena de bombas, avaliadas em cerca de R\$2 milhões de reais

desapareceram. A seção sindical de Montes Claros foi comunicada e a diretoria nacional entrou no caso.

Além de sofrer perseguição dentro da empresa, Guimarães e Oliveira sofreram com humilhações vindas dos colegas como piadas de mau gosto e insinuações. “No dia-a-dia é aquela brincadeira que se torna abusiva. O assédio moral é dissimulado, disfarçado e por isso é difícil de identificá-lo”, explica a advogada do SINPAF, Camila Sousa, que também já foi vítima da prática. Para a diretora nacional de saúde do trabalhador e meio ambiente, Mirane Costa, o assédio moral caracteriza a degradação das relações de trabalho no ambiente de trabalho que traz impactos para a saúde física e emocional, profissional e na vida familiar e social do trabalhador.

Para Camila Sousa o papel do sindicato deve ser combativo. “A pessoa que está sofrendo tem medo. Daí a importância do dirigente sindical, pois ele não é uma pessoa só, é uma instituição e tem amparo políticos e jurídicos”, observa Camila.

Fonte: <http://www.sinpaf.org.br/05/03/plenaria-nordeste-discute-assedio-moral/>

05/03/2013 02:02 - THULIO FALCÃO

Assédio moral: um problema de difícil identificação

Em alguns casos, constrangimentos começam com brincadeiras do chefe ou de companheiros

“Todos os meus trabalhos eram recusados, mesmo estando bons e de acordo com o briefing”. Em depoimento, o publicitário Paulo* relembra de situações constrangedoras em seu último emprego. Em 2008, enquanto trabalhava uma agência de publicidade, percebeu que seu antigo chefe o tratava de forma diferente de outros colaboradores. “Ele me dava broncas no meio do setor de criação ou não me passava a demanda”, relatou. Situações parecidas são comuns no ambiente organizacional. A exposição do funcionário por parte do chefe ou até mesmo dos colegas de profissão, é um exemplo de assédio moral.

Nem sempre fácil de identificar, os primeiros ataques começam de forma sutil. “O mais difícil do assédio moral é identificar, tanto a vítima quanto as pessoas que estão participando. Tudo acontece no trabalho, mas é muito delicado. Começa com umas brincadeiras de mau gosto, insinuação e leva as pessoas a duvidarem se está acontecendo ou não”, explicou a psicodramatista Heloisa Fleury. Sobre as práticas de assédio, elas ocorrem de diferentes formas. “São elas: vertical descendente - do chefe para seu subordinado -, vertical ascendente - do subordinado para seu superior -, horizontal - entre colegas de trabalho -, ou mista - sua ocorrência pode ser individual ou coletiva”, afirmou.

Quando não identificado, as consequências do assédio moral comprometem saúde física e mental do colaborador. “A pessoa se sente culpada, imagina se é ela que está causando isso, se é sua culpa ou se faz algo que provoque essa situação”, declarou Fleury. “A exposição à violência compromete a vida do

profissional. Ele começa a ficar fragilizado, com a autoestima baixa. A continuidade do assédio gera depressão, ansiedade, comprometimento da vida pessoal. O colaborador passa a ter um comportamento amargurado, reclama mais do ambiente e falta ao trabalho”, complementou a psicodramatista.

Editora da publicação “Restabelecendo o poder de agir: atendimento grupal para assediados moralmente no trabalho”, na edição da Revista Brasileira de Psicodrama - lançada pela Federação Brasileira de Psicodrama -, Heloisa Fleury abordou que, no assédio moral, o agressor tende a ser alguém que precisa ou tem a necessidade de desvalorizar o outro. Já as vítimas, geralmente, são pessoas competentes, mas que precisam da opinião de outros funcionários. “São colaboradores que valorizam muito essa questão. Elas precisam ser elogiadas e têm exigências consigo mesmas”.

No caso do publicitário Paulo, ao perceber que seu chefe sempre o desvalorizava, ele tomou uma atitude. “Na época eu era inexperiente e o xinguei no meio da agência. Pedi demissão logo em seguida”, lembrou. Heloisa Fleury apontou que ter uma atitude é a melhor forma para acabar com a problemática. “Um bem para a pessoa é quando ela consegue identificar o problema e tenta mudar a situação. É um ganho maior que tentar processar o indivíduo ou empresa”, ressaltou. Hoje, funcionário de outra agência publicitária, Paulo tem outra visão sobre assédio moral em função ao seu acúmulo de experiência. “A gente amadurece. Não passei mais por uma situação dessas. Mas, caso acontecesse, tentaria diálogo e, se não acontecesse nada, buscaria o setor de Recursos Humanos ou até mesmo a Justiça. Porém, não partiria mais para a agressão”.

Para a empresa, a psicodramatista sugere a importância do psicodrama. “Por meio de uma linguagem lúdica, o psicodrama organizacional altera as relações de relacionamento. É possível melhorá-los, auxiliar as pessoas a se colocarem em uma maneira de promover recursos de mudança”, explicou.

Fonte:

http://www.folhape.com.br/cms/opencms/folhape/pt/edicaoimpressa/arquivos/2013/03/05_03_2013/0015.html

Empregada gestante vítima de assédio moral receberá indenização

Sexta-feira, 8 de Março de 2013 - 15:17:14

Atualmente, muito se tem frisado que o empregador deve zelar por um ambiente de trabalho sadio, sendo o respeito ao empregado o eixo norteador da relação Capital-Trabalho. A honra do cidadão mereceu proteção na Constituição da República, sendo preciso lembrar que o empregado, quando se põe em seu ambiente de trabalho, não se despe de sua condição de cidadão. Impõe-se, portanto, a necessidade de respeitar a honra do cidadão. Do cidadão trabalhador.

Foi com essas palavras, em síntese, que o juiz Marcelo Paes Menezes manifestou a sua reprovação ao comportamento da empresa ré, que atentou contra a honra e a dignidade de uma empregada gestante. Na situação

apreciada pelo magistrado, ficou claramente demonstrado que o próprio gerente da ré apelidou a empregada de "Cadim" e assim a tratava na frente de todos os colegas de trabalho, que ainda foram proibidos de conversar com ela. Segundo ponderou o juiz, a conduta da ré, pelas mãos do seu gerente, representou violenta afronta às mais elementares regras de convivência e ofende, de forma expressiva, a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da nossa República (artigo 1º, inciso III, da CR/88). E ele explicou que a ofensa se mostra clara quando se conhece a explicação para o apelido "Cadim". É que, segundo as testemunhas ouvidas, o apelido vem da afirmação do chefe de que o filho que a reclamante esperava era "um cadim de cada um", insinuando um comportamento inadequado da empregada.

Diante desse enredo, o juiz sentenciante concluiu que a conduta do gerente da empregadora afrontou a honra e atingiu o patrimônio imaterial da trabalhadora. E acrescentou: "Bem de ver que a autora é uma mulher casada, o que potencializa a ofensa. Ademais, especialmente em cidades de pequeno porte, a simples suspeita de um procedimento inadequado ganha contornos dramáticos. A sociedade tende a repelir a mulher que se conduz de forma inadequada e que cultiva o hábito de se relacionar com vários homens. À mulher só é permitido um único amor. A pluralidade de amores, em casos tais, não compõe a figura ideal de uma mulher casada...".

Para o julgador, é presumível a tristeza do trabalhador que se vê nessa situação, já que a relação de emprego deixa de ser fonte de emancipação e realização pessoal para se transformar em um calvário, fonte de sofrimento e desgosto. Sob esses fundamentos, ele concluiu que a reclamante foi vítima de dano moral, nos termos do artigo 5º, V, da CR/88, c/c artigo 927 e 932, III, do CC, o qual arbitrou em R\$30.000,00. Foi também deferida a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, o rompimento reconhecido judicialmente, com todos os efeitos de uma dispensa sem justa causa.

Apreciando recurso da sentença, o Tribunal de Minas manteve a condenação, apenas reduzido o valor arbitrado. Após, as partes celebraram acordo.

Fonte: <http://www.contatodiario.com.br/noticias,6861,trtmg-empregada-gestante-vitima-de-assedio-moral-recebera.html>

segunda-feira, 11 de março de 2013

O que é assédio moral e sexual

O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, no exercício de suas funções. Tais situações ofendem a dignidade ou integridade psíquica dos trabalhadores, explica a cartilha **Assédio Moral e Sexual, Previna-se**, do Ministério do Trabalho.

De acordo com o documento, por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas.

O assédio moral pode ser conceituado como "toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos,

escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2001, p. 65).

Tais atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado.

O objetivo do assediador, em regra, é motivar o trabalhador a pedir desligamento, exoneração ou remoção, mas o assédio pode configurar-se também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador simplesmente visando, por exemplo, a humilhação perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões, atitudes manifestadas ou por discriminação.

O importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de conduta reiterada que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.

Fonte: <http://ruadobau.blogspot.com.br/2013/03/o-que-e-assedio-moral.html>

16/03/2013 | N° 3402

Ministério Público na luta contra o assédio moral

Com o objetivo de combater a prática do assédio moral, o Ministério Público do Trabalho (MPT) lança, neste sábado, uma campanha de conscientização. A iniciativa faz parte do projeto nacional “O Assédio é Imoral”, da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade).

Serão veiculados outdoors e anúncios sobre o tema (como o da foto, localizado nas esquinas da Avenida Presidente Vargas com a Rua Serafim Valandro), com o telefone de contato para denúncias. O assédio moral se caracteriza pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras. Essas situações são repetitivas e ocorrem em razão do trabalho, podendo ser feitas pela chefia ou por colegas. O trabalhador que sofrer assédio moral deve informar pelo telefone (55) 3286-3209.

Fonte: <http://www.clicrbs.com.br/dsm/rs/impressa/4,38,4075976,21581>

Sexta, 15 de março de 2013, 18h30

Assédio moral pode resultar em demissão de funcionários públicos

Funcionário público que praticar assédio moral contra seus subordinados poderá ser demitido por justa causa. É o que propõe o Projeto de Lei do Senado

121/2009, um dos itens da pauta da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ).

O projeto inclui o assédio moral entre as condutas vedadas aos servidores públicos, listadas no artigo 117 da lei que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais (Lei 8.112/90). No artigo 132 desta lei, o projeto inclui a penalidade de demissão ao servidor que infringir a regra de vedação à prática do assédio moral.

Pelo texto, que será votado em decisão terminativa na CCJ, fica proibido coagir moralmente subordinado, através de atos ou expressões reiteradas que intenção de “atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica”.

Para o senador Inácio Arruda (PCdoB-CE), autor do projeto, o assédio ou coação moral, além de constranger, desestabiliza o empregado durante sua permanência no ambiente de trabalho, forçando-o muitas vezes a desistir do emprego. O relator da proposta na CCJ, senador Randolfe Rodrigues (PSOL-AP), deu parecer favorável à aprovação, com apenas uma emenda de redação. O relator alterou a ementa do projeto de forma a detalhá-la melhor. *(Agência Senado*

Fonte: <http://www.gazetadigital.com.br/conteudo/show/secao/4/materia/369488>

Justiça condena HSBC a pagar indenização por prática de assédio moral

PUBLICADO POR DIALOGOSPOLITICOS · ABRIL 26, 2013 · DEIXE UM COMENTÁRIO



O juiz Paulo Henrique Tavares da Silva, da 5ª Vara do Trabalho de João Pessoa, condenou o HSBC Bank Brasil S/A – Banco Múltiplo e o HSBC Serviços e Participações LTDA. ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 2,5 milhões por assédio moral contra seus

empregados. A sentença foi dada nos autos da ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho na Paraíba, por meio do procurador do Trabalho Cláudio Cordeiro Queiroga Gadelha.

De acordo com a sentença, além de dar ciência, no prazo de 30 dias, a todos os trabalhadores com os quais mantêm vínculo de emprego ou que lhes prestem serviço de alguma outra forma das obrigações decorrentes da presente ação, o banco terá que abster-se de novas práticas de assédio moral e pagar multa de R\$ 10 mil por cada trabalhador prejudicado pelas práticas constrangedoras ou por cada descumprimento das obrigações impostas pelo juiz.

O caso chegou ao conhecimento do Ministério Público do Trabalho, através de ofício da 6ª Vara do Trabalho de João Pessoa, que julgou reclamações trabalhistas individuais de empregados vítimas de assédio moral. O ofício alertava para “fatos de extrema gravidade narrados nas ações, representando verdadeira afronta à ordem social e às relações de trabalho”. Os empregados sofriam diversas humilhações de seus superiores, submetidos a tratamento degradante, inclusive xingamentos com gritos e palavrões.

O MPT, ainda na fase de inquérito civil, propôs a assinatura de Termo de Ajuste de Conduta, o que não foi aceito pelo banco. “As reprováveis atitudes dos réus configuram manifesta violação aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da inviolabilidade da honra e da imagem das pessoas”, comentou o procurador Cláudio Gadelha.

Para o procurador, o comportamento dos assediadores não incomoda apenas os empregados atingidos, “mas todos os que trabalham no mesmo ambiente, que se revela absolutamente conflitivo, tenso e, por isso, inadequado para todos”.

Segundo Gadelha, “a frontal violação dos direitos e garantias fundamentais causou, além de danos patrimoniais de natureza individual, dano moral à coletividade de trabalhadores que prestam serviços aos bancos réus e a toda coletividade, que reconhece os valores ofendidos como preponderantes para a vida em sociedade, reclamando, assim, reparação em dimensão difusa e coletiva”.

Para Marcelo Alves, secretário-geral do Sindicato dos Bancários da Paraíba, a decisão jurídica foi mais uma vitória dos trabalhadores contra as práticas de assédio moral que são constantemente praticadas contra os bancários e prestadores de serviços de instituições financeiras, que estão repercutindo na

imprensa paraibana, a exemplo da matéria veiculada no jornal de maior circulação no Estado, que é o Correio da Paraíba.

“A assessoria jurídica do Sindicato vai tomar todas as providências para garantir o cumprimento da sentença. E aproveitamos o ensejo para alertar os gestores das unidades do banco, bem como os diretores regionais do HSBC, para que se abstenham dessa prática nociva às relações de trabalho, sob pena de serem responsabilizados judicial e financeiramente pelos seus atos”, concluiu.

Fonte: <https://dialogospoliticos.wordpress.com/2013/04/26/justica-condena-hsbc-a-pagar-indenizacao-por-pratica-de-assedio-moral/>

20/03/2013 - 12h09

"Estão aumentando a pressão e o assédio moral", afirma bancário sobre paralisação no Piauí

De acordo com José de Arimateia, a paralisação vai ser realizada no dia 20 de cada mês até que o banco proponha algum acordo

FRANCYELLE ELIAS, DO GP1

O Sindicato dos **Bancários** fez uma paralisação por volta das 8h da manhã de hoje (8), no Banco do Brasil situado na Rua Álvaro Mendes, centro de Teresin



Bancários paralisam atividades durante uma hora

De acordo com José de Arimateia, diretor Jurídico do Sindicato, a paralisação gira em torno de uma mudança que o banco realizou. “A paralisação de hoje se dá em virtude de um implante que o banco lançou cortando o **direito** das pessoas, outro ponto é pelo desrespeito aos funcionários de uma forma geral. Estão aumentando a pressão, o assédio moral. Nós estamos descontentes com esse plano atual”, disse.



Bancários realizaram ato em frente ao Banco do Brasil, na Álvaro Mendes

Ainda segundo o diretor, a paralisação nacional só vai parar quando houver alguma negociação. “É uma paralisação nacional que dura cerca de meia hora ou uma hora. Ela vai ser realizada no dia 20 de cada mês até que o pessoal do banco sente com a gente para negociar”, concluiu.

Imagem: Francielle Elias/ GP1



José de Arimateia

Fonte: <http://www.gp1.com.br/noticias/estao-aumentando-a-pressao-e-o-assedio-moral-afirma-bancario-sobre-paralisacao-no-piaui-293487.html>

20/03/2013

Assédio moral, sexual e processual e suas diferenças

O presente artigo visa trazer a diferenciação entre o assédio moral, o assédio sexual e o assédio processual, por se tratarem de temas que causam bastante confusão devido a nomenclatura.

Muito se fala hoje em dia sobre as espécies de assédio no âmbito do direito trabalhista como forma de gerar um dano ao assediado. Trazemos aqui a diferenciação entre três hipóteses que, devido à nomenclatura, são frequentemente confundidas, levando a possíveis erros de interpretação. São eles o assédio moral, o assédio sexual e o assédio processual.

Diante da transferência da competência para julgar os casos de reparação de dano moral no âmbito da relação laboral para a Justiça do Trabalho, intensificaram as ações nesse sentido. É certo que as ações visando a reparação por um possível dano moral podem seguir linhas distintas, mas cada uma forma possui sua peculiaridade.

Inicialmente, estudamos o assédio moral, que é uma das espécies do gênero dano moral, pois vêm ganhando grande repercussão e, apesar da falta de legislação para coibir tal conduta, vem sendo reconhecido pela justiça trabalhista como uma forma de gerar um dano psíquico, físico ou moral a vítima. Apesar de o assédio moral gerar um dano, este não se confunde com o dano moral, pois este poderá existir de qualquer forma, até mesmo em um único ato, enquanto o *mobbing* (nomenclatura também utilizada para o assédio moral) exige determinadas características para ser concretizado.

O assédio moral se configura quando da conduta violenta, abusiva, repetitiva, direcionada a uma pessoa, com o intuito de fragilizá-lo psicologicamente, a fim de que o assediador consiga satisfazer sua finalidade, qual seja a de lesar o assediado, fazê-lo pedir dispensa para evitar o pagamento das verbas rescisórias por parte do empregador ou, ainda, cumprir as metas estipuladas pela empresa.

São várias as hipóteses de ocorrência do assédio moral, podendo ter como sujeito ativo (agressor) o superior hierárquico, o colega de mesma linha de hierarquia, o subordinado, ou até a junção de dois destes, para a obtenção de um fim comum entre eles.

Sintetizando, o assédio moral tem o condão de gerar um dano ao vitimado, que devidamente comprovado na Justiça do Trabalho, pode levar a reparação desse dano na forma proporcional à lesão.

No que diz respeito ao assédio sexual, esta forma de assédio está disposta no artigo 216-A do Código Penal, o qual dispõe:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Como se vê, o assédio sexual se caracteriza em apenas uma hipótese, quando o superior hierárquico tenta obter vantagem ou favorecimento sexual face ao seu subordinado, devido a sua condição. Trata-se de uma norma que limita a existência desse assédio, tornando-o crime passível de punição cuja pena pode ser de 1 (um) a 2 (anos) de detenção.

No entanto, o fato de ser caracterizado o crime de assédio sexual, não exclui a possibilidade de a vítima buscar uma reparação moral no âmbito da Justiça laboral, uma vez que tendo sido lesado em sua honra e sua moral, o direito lhe permite a busca da tutela jurisdicional.

Diferente das outras formas de assédio, o assédio processual ocorre já após a existência de um processo diante da Justiça do Trabalho e se dá quando a parte vencida, sendo esta mais cotidianamente a empresa, que, antes ou após o trânsito em julgado do processo, aproveita dos direitos ao contraditório e

duplo grau de jurisdição para prolatar o processo, por meio de inúmeras manobras processuais mesmo sabendo que não logrará êxito, seja por meio de recursos, manifestações, embargos, chegando até a última instância do Poder Judiciário, a fim de evitar o pagamento da condenação que lhe foi imposta.

Essa hipótese pode ser reconhecida pelo Juízo de origem, condenando o assediante ao pagamento de multa prevista no Código de Processo Civil e indenização pelos danos causados a parte vencedora. Trata-se de hipótese que vem ganhando força e reconhecimento por parte dos juristas e doutrinadores.

Fazendo essa diferenciação, percebe-se que estes institutos não se confundem, uma vez que o assédio moral não está previsto em legislação vigente, mas já é amplamente reconhecido pela doutrina e jurisprudência, enquanto que o assédio moral só se configura quando presentes os requisitos do artigo 216-A do Código Penal, ao passo que o assédio processual, que vem ganhando força entre os juristas e estará caracterizado na existência de um processo trabalhista.

Fonte: <http://www.meuadvogado.com.br/entenda/assedio-moral-sexual-e-processual-e-suas-diferencas.html>

20/03/2013 - 15h45

A ponto de ser rejeitado, projeto sobre assédio moral no serviço público tem votação adiada
Simone Franco



Por aparentemente ferir o artigo 61 da Constituição, foi retirado de pauta nesta quarta-feira (20) o projeto de lei do senador Inácio Arruda (PCdoB-CE) que pune até com demissão servidor público acusado de praticar assédio moral contra subordinados ([PLS 121/2009](#)).

Uma situação inesperada marcou a a discussão da matéria e acabou inviabilizando a sua votação pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ). Na ausência do senador Randolfe Rodrigues (PSOL-AP), relator do projeto, foi indicado como relator *ad hoc* o senador Pedro Taques (PDT-MT). Esse tipo de substituição é corriqueiro nas comissões, assim como é corriqueiro que o relator indicado para aquela circunstância mantenha o parecer dado pelo titular. Não foi o que aconteceu em relação ao PLS 121/2009.

Inicialmente, Taques fez a leitura do voto - pela aprovação, com emenda - da forma apresentada por Randolfe. A proposta já estava em processo de votação, quando ele resolveu rever esse ponto de vista. Seu principal argumento foi que a Constituição, em seu artigo 61, reserva à iniciativa privativa do presidente da República as leis que disponham sobre os servidores públicos federais.

Os senadores do PSDB Aloysio Nunes Ferreira (SP) e Ataídes Oliveira (TO) se aliaram às ponderações de Taques.

- É preciso analisar melhor a questão da constitucionalidade e a modulação da pena de demissão - recomendou Aloysio Nunes.

Após classificar o episódio como desafiador, o presidente da CCJ, senador Vital do Rêgo (PMDB-PB), chegou a submeter o PLS 121/2009 a novo processo de votação. Quem impediu que se confirmasse a tendência de rejeição da proposta foi seu próprio autor, Inácio Arruda. Diante do "inusitado" da mudança de voto pelo relator *ad hoc*, ele considerou "mais correto e ponderado" retirá-la de pauta para reexame pelo novo relator.

Conflito de interesses

Dois projetos correlatos também foram retirados da pauta de votações da CCJ nesta quarta-feira (20): o PLS 358/2009, que tem objetivo de impedir as concessionárias de serviços públicos de ter um antigo ou atual ocupante de mandato eletivo - ou um parente seu, até o terceiro grau - como dirigente, administrador ou representante; e o PLC 26/2012, que estabelece um manual de conduta para os servidores públicos federais, de modo a resguardar informação privilegiada e prevenir ou impedir conflito de interesses.

Fonte: <http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2013/03/20/a-ponto-de-ser-rejeitado-projeto-sobre-assedio-moral-no-servico-publico-tem-votacao-adiada>



João do Povo: “No MAFIR o diabo brinca de ser chefe!” (Foto: Wirismar Ramos)

Assédio moral, é o mesmo que violência moral: trata-se da exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de função. Isto caracteriza uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados, visando desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, pondo em risco a saúde e a própria vida da vítima.

A violência moral ocasiona desordem emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa, altera os valores, causa danos psíquico (mentais), interfere negativamente na saúde e na qualidade de vida podendo até levar à morte! Lá no MAFIR [Matadouro e Frigorífico Industrial de Roraima] os trabalhadores são abrigados pelos chefes imediatos à assinarem o ponto no momento em que largam o abate e ficam horas e horas no pátio de Empresa esperando o Ônibus, que leva e trás os empregados para o trabalho e para a casa!

Essa prátia idiota, de chefes estrelados de babaquice, que pensam que a Empresa é de propriedade sua e não pública, e acham que serão chefes vitalícios, está em dissonância com o que reza a súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho [TST] que diz: O TEMPO GASTO PELO EMPREGADO EM TRANSPORTE FORNECIDO PELA EMPRESA, DE IDA E RETORNO, ATÉ O LOCAL DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS DE DIFÍCIL ACESSO E NÃO SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR, DEVE SER COMPUTADO NA JORNADA DE TRABALHO!

Pois é, lá no MAFIR tem chefe besta que pensa que é legislador, criando suas próprias Leis! Vê se pode? O Sindicato vai já arrochar o pau nesses estreladinhos prepotentes, e coloca-los no seu devido lugar!

JOÃO DO POVO – presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas de Roraima (STIU-RR) / Sindicato dos Urbanitários - via Facebook

Fonte: <http://www.fatoreal.blog.br/politica/sindicalista-denuncia-assedio-moral-em-matadouro-publico-de-roraima/>

18/03/2013 - 17:15 - 01'32"

Assédio moral poderá ser motivo de demissão por justa causa



Fonte:

http://www.senado.gov.br/noticias/radio/programaConteudoPadrao.asp?COD_TIPO_PROGRAMA=&COD_AUDIO=348833

19/03/2013 - 08h53min

Mega Escritório de Advocacia é condenado por fraude trabalhista, assédio moral e litigância de má-fé na Justiça do Trabalho

Quanto ao assédio moral, a sentença reconhece, após depoimento da reclamante e relato de testemunha, a forma abusiva com que o chefe da filial em Porto Velho se referia à reclamante.

Porto Velho, Rondônia - A 4ª Vara do Trabalho de Porto Velho condenou o escritório J. Bueno e Mandaliti Sociedade de Advogados ao pagamento de mais de R\$ 165 mil reais para a advogada Micilene de Jesus Nascimento, que trabalhou no escritório de 06 de janeiro de 2010 a 25 de agosto de 2011. A condenação envolve o pagamento de indenização pelo assédio moral, multa de 1% sobre o valor da causa pela litigância de má-fé e indenização em 20% sobre o valor da causa para a reclamante, pelos prejuízos financeiros e emocionais que sofreu, e o ônus do tempo processual que lhe foi imposto suportar.

O Escritório de Advocacia ainda foi condenado com o reconhecimento da unicidade contratual da relação empregatícia, a declaração da rescisão indireta, o pagamento do aviso prévio indenizado, férias e adicional de 13º salário, além do FGTS e multa de 40% considerando todo o pacto laboral. Foi

determinado também o pagamento de diferenças salariais de R\$ 300 reais mensais, durante todo pacto laboral, com reflexos e o pagamento de 2 horas extras por dia pela supressão do intervalo intrajornada, com adicional de 100% sobre 2 horas de trabalho extras por semana, ressalvados os feriados municipais, estaduais, federais e atestados médicos.

A sentença, proferida pelo juiz do trabalho substituto Maximiliano Pereira de Carvalho, ainda concedeu a antecipação dos efeitos da tutela, determinando o bloqueio "on line" das contas em nome do Escritório J. Bueno e Mandaliti Sociedade de Advogados e condenou ao pagamento de uma prestação, consistente em dinheiro ou em coisa, concedendo à sentença força de mandado judicial, valendo como título constitutivo de hipoteca judicial (art. 466, CPC) e que poderá ser inscrita, pela Reclamante ou seu procurador, nos cartórios de registro de imóveis e notas e protesto de todo o país, bem como nos órgãos de proteção ao crédito.

Fraude Trabalhista Cinco características configuram a relação empregatícia, devendo estarem presentes simultaneamente. No processo existe a confissão real e o preposto do reclamado confirma que a única diferença de atividades entre períodos sem reconhecimento do vínculo e após assinatura da Carteira de Trabalho era o fato de que a reclamante, no primeiro período, fazia a "guia de custas".

Afirma, ainda, o preposto do escritório, que durante toda a relação de trabalho a reclamante era coordenada por Reynaldo, chefe da filial em Porto Velho e que as atribuições dos trabalhadores são definidas por ele, que também é responsável pela distribuição das atividades que vêm da matriz em São Paulo.

Embora sustentando que a renda mensal da reclamante no primeiro período consubstanciava-se em honorários advocatícios, mais a frente, confessa que era pago para a reclamante o montante fixo mensal de R\$ 1.500,00. Para o juiz, não há prova no processo que a reclamante pudesse se fazer substituir por terceiro não vinculado a reclamada, além de que o caráter ínsito à profissão do advogado gera presunção relativa de que há personalidade.

A não eventualidade, por sua vez, está confessada quando o reclamado declara que a reclamante trabalhava de segunda a sexta, sendo incontroverso na defesa que desde 06/01/2010 ela prestou serviços para a reclamada. Assim, para o juiz, se compreende do processo a patente fraude trabalhista, conforme art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Assédio Moral Quanto ao assédio moral, a sentença reconhece, após depoimento da reclamante e relato de testemunha, a forma abusiva com que o chefe da filial em Porto Velho se referia à reclamante. "Assevere-se ainda que tal postura do chefe se dava com outros funcionários, inclusive com a

testemunha. E corrobora com o fato a confissão do reclamado de que até mesmo o preposto da empresa sofrera tal tipo de reprimenda", afirma a decisão, declarando que se trata de conduta abusiva, repetitiva e prolongada, configurando-se inclusive como assédio moral na modalidade ambiental.

O juiz cita que o reclamado é escritório de advocacia que conta com mais de 1 mil funcionários, mais de 26 filiais, 617 advogados e 219 estagiários. Em 2011, teve faturamento estimado em R\$ 110 milhões de reais. A culpa, segundo a sentença, se deu tanto na eleição do chefe da filial em Porto Velho, como na vigilância de sua conduta, que por sua vez, dolosamente praticou os atos que resultaram no assédio moral. "Assim, o caráter educativo-punitivo da compensação deve ser exemplar, a ponto de reverberar até os rincões do Ipiranga, donde ? há muito ? sequer o brado retumbante se ouve", diz.

A Litigância de má-fé Afirmando que a ampla defesa é princípio constitucional e que essa garantia baseia-se no direito a informação, manifestação e de ver seus argumentos considerados, a decisão do juiz esclarece que é possível que se converta em abuso de direito quando advogados violam os deveres de lealdade processual e comportamento ético no processo, desvirtuando a própria ampla defesa (art. 5º, LV, CF). Nesse sentido, o magistrado deve penalizar quem exacerba o direito de ação, caso uma das partes utilize procedimentos escusos sabendo ser impossível vencer, visando prolongar o andamento do processo.

Para o magistrado, basta ler o depoimento do preposto do Escritório para se concluir expressamente pela confissão real quanto aos fatos constitutivos do direito da reclamante, inclusive quanto à fraude trabalhista praticada na relação de trabalho a título de contrato de advogado associado. Mas, ainda assim, nas razões finais, após a confissão do reclamado, tenta a alteração da verdade dos fatos, adiar o pagamento de direito irrefutável de seus empregados.

"O prejuízo da reclamante resta evidenciado na medida em que contratada em 2010 e, há três anos, não recebe crédito que incontestavelmente é seu. Mesmo com o ajuizamento da ação, a lesão permanece e se estende. O reclamado não oferece proposta de acordo e sabidamente leva às últimas instâncias a inútil discussão sobre o tema", declara a sentença, salientando que nada impede o reconhecimento da litigância de má-fé de ofício, por se tratar de matéria de ordem pública, conforme o art. 18, Código de Processo Civil.

Fonte: <http://www.tudorondonia.com/noticias/mega-escritorio-de-advocacia-e-condenado-por-fraude-trabalhista-assedio-moral-e-litigancia-de-ma-fe-na-justica-do-trabalho-,35639.shtml>

Sucesso na carreira: Combate ao assédio moral

Rio - Você já sofreu humilhações ou perseguição no trabalho? Essa não é uma situação rara e alguns chefes têm atitudes que podem ser classificadas como assédio moral. Neste caso, a empresa pode ser responsabilizada por não fiscalizar a conduta de seus funcionários e sofrer até mesmo uma ação trabalhista, movida por quem foi importunado. Veja abaixo como agir em situações de assédio moral sem prejudicar seu emprego.

PERGUNTA E RESPOSTA

Há um ano sofro humilhações e perseguição do meu chefe no trabalho. O que devo fazer para evitar a situação e me manter estável no emprego?

Daniel, Madureira

Olá, Daniel! O assédio moral não deve ser confundido com conflitos eventuais do dia a dia. O Poder Judiciário define o problema como: "Atentado contra a dignidade humana. Situação em que uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática, frequente e durante tempo prolongado, sobre outra pessoa que se desestabiliza psicologicamente".

A lei prevê que para casos de marginalização no ambiente de trabalho procede a indenização por dano moral. A pressão psicológica pode existir, não só por parte do chefe para com o subordinado, mas também entre colegas de trabalho com vários objetivos, como forçar um pedido de transferência ou demissão, por exemplo.

Se a situação não melhorar ou estiver atrapalhando seus resultados, você precisará se posicionar. Caso a empresa tenha um setor de Recursos Humanos confiável e ativo, é possível denunciar o chefe, com provas concretas e inquestionáveis, e com o apoio de colegas que também sofreram assédio. Porém, caso você tenha receio de represálias, outra opção seria o envio de uma carta anônima aos diretores e ao presidente da empresa, anexando provas.

De qualquer forma, o processo judicial é importante para ressarcir danos morais e ajudar o chefe a melhorar seu comportamento. Se você não encontrar apoio na sua empresa é porque aí não é um bom lugar para se trabalhar. Dessa forma, o melhor a fazer, além da denúncia formal, será buscar outras oportunidades de emprego. Boa sorte e até a próxima semana!

Janaina Ferreira é professora do Ibmecc/RJ | Amanhã, Sucesso nas Finanças.

Fonte: <http://odia.ig.com.br/portal/economia/sucesso-na-carreira-combate-ao-ass%C3%A9dio-moral-1.562209>

5/03/2013 - 12h24 / JUSTIÇA

MPT investiga denúncias de assédio moral em agências do Banco do Brasil no Piauí

O sindicato do Piauí espera que com esta atitude por parte deste importante órgão da sociedade, possa a partir de agora, de forma efetiva, coibir a prática de assédio moral verificada no Banco do Brasil, como também nos

O Ministério Público do Trabalho, com base em denúncias sobre assédio moral no Banco do Brasil feitas pelo Sindicato dos Bancários do Piauí através da imprensa, instaurou inquérito civil número 35201322000/09 para apurar as devidas denúncias, tendo ouvido o sindicato na manhã desta sexta-feira (15/03), sendo o SEEBF/PI representado pelos diretores João Neto e Francisco Matos. Na oportunidade, os bancários reiteraram as denúncias dos casos de assédio de descomissionamento verificados no BB recentemente.

De acordo com a procuradora do Trabalho Maria Helena Moreira Rego, o BB será informado da instauração do inquérito e requisitará da Superintendência do BB no Piauí, no prazo de dias, os seguintes documentos: relação das agências do Piauí e seus respectivos gerentes-gerais de janeiro 2012 a janeiro de 2013, indicando especificamente os gerentes-gerais descomissionados neste período e os motivos que levaram ao descomissionamento; planos de metas das agências do Piauí referente aos períodos de 2011, 2012 e 2013, acompanhado do relatório de desempenho individual de cada agência e relação dos casos de assédio moral denunciados ao Comitê de Ética Estadual do BB, com indicação dos procedimentos investigatórios realizados, conclusões finais e medidas adotadas em cada um.

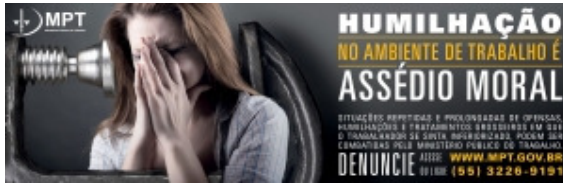
O sindicato do Piauí espera que com esta atitude por parte deste importante órgão da sociedade, possa a partir de agora, de forma efetiva, coibir a prática de assédio moral verificada no Banco do Brasil, como também nos demais estabelecimentos.

Fonte: <http://www.bancariospi.org.br/novo/txt.php?id=2772>

Sexta-feira, 15 de Março de 2013 | 15:22

Campanha do MPT conscientiza sobre assédio moral

Outdoors e anúncios em jornais chamam a atenção de vítimas para que denunciem os crimes



Será lançada neste sábado, 16, a campanha de conscientização para o combate ao assédio moral, promovida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em Santa Maria. Outdoors e anúncios serão veiculados em jornais locais. A iniciativa faz parte do projeto nacional 'O Assédio é Imoral', encabeçado pela Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, que tem a procuradora do Trabalho Bruna Iansen Desconzi como vice-coordenadora regional.

A campanha foi desenvolvida a partir de pagamento de multa por descumprimento de cláusulas de termo de ajustamento de conduta (TAC), firmado por empresa da região Central do Estado. Os valores foram aplicados no pagamento da empresa de design estratégico e planejamento criativo Yellowbean, responsável pela criação e veiculação dos outdoors e anúncios nos jornais. De acordo com o MPT, estudos apontam um índice significativo de trabalhadores que sofreram assédio moral. Desses, no mínimo 50% desenvolveram depressão. "Esta é a intenção da campanha, chocar com as imagens, a fim de que as pessoas denunciem e busquem seus direitos", afirma Bruna.

O assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, que acontecem de forma repetitiva e em razão do trabalho. O delito é praticado pela chefia ou por colegas de trabalho, que geralmente inferiorizam a vítima, forçando-a a desistir do emprego.

Fonte: http://www.coletiva.net/site/noticia_detalle.php?idNoticia=49061

Sábado, 23 de Março de 2013 - 01:01

Assedio moral

Venho por meio desta solicitar, agendamento para esclarecimento e devidas providências, com referência ao fato ocorrido durante a aula, no dia 22 de Março de 2013, às 21:15, do professor de direito penal Paulo Mario Spina. Na data em cima referida, ocorreu o fato que durante a aula, o professor alegou que eu, e o aluno que estava ao meu lado Rafael de Lima, prontuario 11103338, estávamos conversando sobre assuntos divergentes e paralelos a matéria do professor, atrapalhando o andamento da aula, sendo que, estávamos falando justamente da matéria, onde eu apresentava uma dúvida.

Ao se virar, o professor chamou a atenção do aluno, alegando que estávamos atrapalhando a aula, porém respondemos que estávamos falando da matéria, o qual disse que não queria saber, que estávamos sendo desrespeitosos com ele, éramos mau educados, fazíamos cara de sarcasmo, não tínhamos nenhuma educação, aumentando o tom de voz para se impor sobre nós, e de uma maneira humilhante solicitou que falássemos os nossos nomes, para que fôssemos representados na faculdade. O aluno Rafael de Lima, informou o nome, mas eu me impus para passar a informação, devido que ele estava denegrindo nossa imagem perante a sala, com gritos, e palavras de ofensa. O professor efetuou a chamada para conseguir encontrar o meu nome, o qual continuei me negando a passar devido o fato de ele não ter argumentos para me representar perante a faculdade. Desse modo, continuando a gritar e com palavras grosseiras impus que se não eu não informasse meu nome ele se retiraria da sala, ou teríamos que nos retirar, nesse exato momento, me impus e disse que de maneira nenhuma sairia da sala, pois eu estaria exercendo o meu pleno direito, mas o aluno Rafael pediu para que saíssemos para não lesar os outros alunos presentes, que viram e como testemunhas comprovam o fato ocorrido, sendo assim estamos solicitando uma reunião conjunta para esclarecermos o fato ocorrido pessoalmente, para sanar qualquer dúvida, e também queremos um pedido de desculpas formal do professor acima referido, perante a sala de aula.

Fonte: <http://www.reclameaqui.com.br/4865294/unifieo/assedio-moral/>

19/03/2013 por O Dia - RJ

Sucesso na carreira: Combate ao assédio moral

Rio - Você já sofreu humilhações ou perseguição no trabalho? Essa não é uma situação rara e alguns chefes têm atitudes que podem ser classificadas como assédio moral. Neste caso, a empresa pode ser responsabilizada por não fiscalizar a conduta de seus funcionários e sofrer até mesmo uma ação trabalhista, movida por quem foi importunado. Veja abaixo como agir em situações de assédio moral sem prejudicar seu emprego.

PERGUNTA E RESPOSTA

Há um ano sofro humilhações e perseguição do meu chefe no trabalho. O que devo fazer para evitar a situação e me manter estável no emprego?

Daniel, Madureira

Olá, Daniel! O assédio moral não deve ser confundido com conflitos eventuais do dia a dia. O Poder Judiciário define o problema como: "Atentado contra a dignidade humana. Situação em que uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática, frequente e durante tempo prolongado, sobre outra pessoa que se desestabiliza psicologicamente".

A lei prevê que para casos de marginalização no ambiente de trabalho procede a indenização por dano moral. A pressão psicológica pode existir, não só por parte do chefe para com o subordinado, mas também entre colegas de trabalho com vários objetivos, como forçar um pedido de transferência ou demissão, por exemplo.

Se a situação não melhorar ou estiver atrapalhando seus resultados, você precisará se posicionar. Caso a empresa tenha um setor de Recursos Humanos confiável e ativo, é possível denunciar o chefe, com provas concretas e inquestionáveis, e com o apoio de colegas que também sofreram assédio. Porém, caso você tenha receio de represálias, outra opção seria o envio de uma carta anônima aos diretores e ao presidente da empresa, anexando provas.

De qualquer forma, o processo judicial é importante para ressarcir danos morais e ajudar o chefe a melhorar seu comportamento. Se você não encontrar apoio na sua empresa é porque aí não é um bom lugar para se trabalhar. Dessa forma, o melhor a fazer, além da denúncia formal, será buscar outras oportunidades de emprego. Boa sorte e até a próxima semana!

Fonte: <http://www.gestaosindical.com.br/sucesso-na-carreira-combate-ao-assedio-moral.aspx>

Quinta-feira, 21 de março de 2013

Assédio moral - Aparecido Inácio Ferrari de Medeiros, advogado do SindSaúde-SP, fala sobre o tema em entrevista a Revista Exame

Revista Exame publica entrevista com o advogado e professor de direito Aparecido Inácio Ferrari de Medeiros sobre assédio moral e sexual. Como distinguir uma bronca do chefe de assédio moral? Veja esta e outras respostas do advogado Aparecido Inácio para as dúvidas sobre assédio moral e sexual.

Broncas e gritos constantes, ser motivo de chacota entre colegas de trabalho, receber uma cantada do chefe prometendo uma promoção em troca de um jantar. Situações como essas são vivenciadas aos montes durante expedientes Brasil afora e podem indicar que o (a) profissional é vítima de assédio moral ou sexual.

Mas como definir se é mesmo assédio? E, o mais importante, como provar na Justiça? Para descobrir estas respostas e sanar outras dúvidas que rondam o tema, EXAME.com consultou o advogado Aparecido Inácio, especialista no assunto e autor do livro “Assédio Moral no Mundo do Trabalho” (Editora Ideias & Letras). Confira 10 perguntas e respostas e tire suas dúvidas no site da revista Exame

Fonte: <http://www.sindsauesp.org.br/noticia.asp?acao=verNoticia&id=2985>

20/03/2013

89

Assédio moral, não



SONIA PINHEIROA história da Geni(0)SONIA PINHEIROTrabalho produtivo(0)SONIA PINHEIROInspirado em Aspen(0)

FUNCIONÁRIO PÚBLICO que praticar assédio moral contra seus subordinados poderá ser demitido por justa causa. É o que propõe o Projeto de Lei do Senado 121/2009, de autoria do senador Inácio Arruda (foto), um dos itens da pauta da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) para hoje.

PELO TEXTO, que será votado em decisão terminativa na CCJ, fica proibido coagir moralmente subordinado, através de atos ou expressões reiteradas com intenção de “atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica”.

PARA INÁCIO, autor do projeto, o assédio ou coação moral, além de constranger, desestabiliza o empregado durante sua permanência no ambiente de trabalho, forçando-o muitas vezes a desistir do emprego. O relator da proposta na CCJ, senador Randolfe Rodrigues (PSOL-AP), deu parecer favorável à aprovação, com apenas uma emenda de redação. O relator alterou a ementa do projeto de forma a detalhá-la melhor.

<http://www.opovo.com.br/app/colunas/soniapinheiro/2013/03/20/noticiasoniapinheiro,3025186/assedio-moral-nao.shtml>

18/03/13

Assédio moral na empresa.

Meninas, boa tarde!

Estou passando por uma situação muito chata, constrangedora, complicada e traumática. Desde o momento em que comuniquei a minha gravidez, venho passando por situações vexatórias, humilhantes e provocações para que eu peça demissão(o que eu não quero fazer para não perder a licença maternidade)!

Mas já cheguei no meu limite emocional, tenho chorado todos os dias, não tenho mais vontade de ir trabalhar, meus colegas estão se voltando contra mim e não aguento mais as provocações da minha chefe; ouço coisas do tipo: é...sempre soube que é melhor contratar homem do que mulher...ela me coloca pra abrir portão; carregar caixas "pesadas" com papel; já me chamou de irresponsável; questionou a minha faculdade e etc...

Estou a cinco dias em casa, mas somente 3 com atestado...semana passada fui à emergência da maternidade com todos os sintomas de trabalho de parto...expliquei a minha médica a situação e ela não me deu atestado nenhum...Alguém pode me ajudar? Já tive dois sangramentos e tenho muito medo de prejudicar minha filha!

Fonte: <http://brasil.babycenter.com/thread/222005/ass%C3%A9dio-moral-na-empresa>

21/03/2013

Adiada votação de proposta sobre assédio moral

O projeto que pune até com demissão servidor público acusado de praticar assédio moral contra subordinados foi retirado ontem de pauta na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ).

Na ausência de Randolfe Rodrigues (PSOL-AP), relator do projeto — PLS 121/2009, de Inácio Arruda (PCdoB-CE) —, foi indicado como relator ad hoc Pedro Taques (PDT-MT).

Inicialmente, Taques fez a leitura do voto — pela aprovação, com emenda — da forma apresentada por Randolfe. A proposta já estava em processo de votação, quando ele resolveu rever esse ponto de vista.

O principal argumento de Taques foi que a Constituição, no artigo 61, reserva à iniciativa privativa do presidente da República as leis que disponham sobre os servidores públicos federais.

Os senadores do PSDB Aloysio Nunes Ferreira (SP) e Ataídes Oliveira (TO) se aliaram às ponderações de Taques.

— É preciso analisar melhor a questão da constitucionalidade e a modulação da pena de demissão — recomendou Aloysio.

O presidente da CCJ, Vital do Rêgo (PMDB-PB), chegou a submeter o PLS 121/2009 a novo processo de votação, mas Inácio Arruda considerou “mais correto e ponderado” retirar a proposta de pauta para reexame pelo novo relator.

Correlatos

Diante do questionamento, dois projetos correlatos também foram retirados ontem da pauta de votações da CCJ.

O PLS 358/2009 tem o objetivo de impedir as concessionárias de serviços públicos de ter um antigo ou atual ocupante de mandato eletivo — ou um parente dele, até o terceiro grau — como dirigente, administrador ou representante.

Já o PLC 26/2012 estabelece um manual de conduta para os servidores públicos federais, determinando limites à atuação de servidores de alto escalão, durante e após o exercício da função, para a resguardar informação privilegiada e prevenir ou impedir conflito de interesses.

Fonte: <http://www12.senado.gov.br/jornal/edicoes/2013/03/21/adiada-votacao-de-proposta-sobre-assedio-moral>

25/03/2013 às 03:51h

Ex-funcionários acusam Nestlé de assédio moral

A Nestlé é a campeã de reclamações e processos sobre assédio moral, em Feira de Santana



Segundo o Sindicato dos Trabalhadores, nas Indústrias de Alimentação da Bahia - SindAlimentação, a campeã de reclamações e processos sobre assédio moral, em Feira de Santana, é a Nestlé Nordeste Alimentos e Bebidas, situada na BR 324. Muitos funcionários estão alegando que foram demitidos depois que adquiriam doenças ocupacionais, que passaram por constrangimentos causados pelos gestores e há um caso de uma trabalhadora grávida ter sido demitida da empresa.

Até março deste ano, 50 pessoas procuraram o SindAlimentação para narrar casos de assédios morais sofridos dentro de seu local de trabalho. Destes, 38 foram de funcionários da Nestlé. “Os gestores da Nestlé estão agindo assim: se você não serve mais para trabalhar, porque está lesionado, você é demitido, alegam que precisam de gente saudável. Isso é uma forma de assédio moral, tem gente que chega aqui apavorado, com medo de expor o caso, de perder o emprego. Tem uma trabalhadora que foi demitida grávida, ela já ganhou o processo no Ministério do Trabalho e terá seus direitos garantidos, mas este tipo de prática está parecendo uma política da empresa”, declarou Derlan Queiroz, diretor do SindAlimentação.

O sindicato afirma que a empresa já enviou uma carta alegando a inexistência desses fatos, mas em nota enviada para o folhetim do SindAlimentação, de fevereiro de 2013, um gerente de fabricação intimida funcionários informando que, caso alguém estiver descontente, ele pode procurar o setor de recursos humanos e agendar seu desligamento, se for sua vontade.

Nos casos de lesões decorrentes do ofício, outra denúncia do SindAlimentação é que médicos conveniados com o plano de saúde da Nestlé estão se recusando a assinarem a Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT.

“Existe uma articulação da Nestlé junto com os médicos que atendem pelo plano de saúde, pois suspeitamos que a maioria desses médicos criam uma série de dificuldades ao trabalhador lesionado, por intimidação de perder o convênio. Atualmente, calculamos que a Nestlé tem cerca de 200 trabalhadores lesionados, muitos procuraram nosso sindicato, mas outros não procuram com medo de serem demitidos, forçando ainda mais a lesão. Eles fazem terror psicológico, pois quem não serve para fazer suas atividades com presteza é descartável e deve sair da empresa. O trabalhador entra saudável, faz exame admissional para provar isso, e está saindo lesionado”, alegou Derlan;

Levantamento de provas

De acordo com José Batista Santana, titular da Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Feira de Santana, o assédio moral só se caracteriza se for constante, rotineiro e premeditado. “A intenção, quando a empresa faz isso, é forçar que o empregado peça para sair. Porém, o grande problema é provar, com a tecnologia é possível gravar a voz, a imagem ou fotografar, às vezes eu oriento algumas pessoas que faça um diário, que relate o dia, o horário e o que aconteceu, na presença de quem, em tal local, isso pode servir de prova”, disse Batista.

Confirmando o assédio moral, há a rescisão direta do contrato de trabalho e o funcionário pode pedir indenização por danos morais. No caso de demissões de trabalhadores lesionados, a orientação é que a justiça seja acionada para determinar a culpabilidade da empresa.

Fonte: <http://www.jornalfolhadoestado.com/noticias/11725/ex-funcionarios-acusam-nestle-de-assedio-moral>

Assedio Moral, doença silenciosa

Written by: Odete Gomes- Servidora Publica Federal, atualmente na presidência da CUT/AP.

26/03/2013

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas vezes, é assedio moral.

Existem três formas de assedio moral sendo: Assédio descendente que é o tipo mais comum de assédio se dá de forma vertical, de cima (chefia) para baixo (subordinados). Principais causas é desestabilizar o trabalhador de forma que produza mais por menos, sempre com a impressão que não esta atingindo os objetivos da empresa, o que na maioria das vezes já foi ultrapassado. Outra é o assedio ascendente tipo mais raro de assédio, se dá de forma vertical, mas de baixo (subordinados) para cima (chefia). É mais difícil de acontecer, pois geralmente é praticado por um grupo contra a chefia, já que dificilmente um subordinado isoladamente conseguiria desestabilizar um superior. As principais causas são os subordinados com ambição excessiva, onde geralmente, existe um ou dois que influenciam os demais, objetivando alcançar o lugar do superior e já tendo os subordinados como aliados avançam para a vitima que principais são as mulheres e jovens quando se tornam chefes e não são aceitos pelo grupo. Também são alvos os negros (as) ex- dirigentes sindicais e este sujeito que mobiliza os demais quer “derrubar o chefe”. A terceira é o assedio conjunto, ocorre de forma horizontal, quando um grupo isola e assedia um membro - parceiro. Principais causas é eliminar concorrentes, principalmente quando o individuo vem se destacando com frequência perante os superiores.

O assédio moral não é só a maldade psicológica de um chefe ou outro. A pressão, ou seja, o assédio moral é parte desta política das empresas e ou do Estado de diminuição dos custos do trabalho. E tem objetivos claros como forçar o trabalhador a pedir demissão/exoneração ou remoção para outro local de trabalho; Mudar a forma de proceder do trabalhador em relação a algum assunto (Ex.:para que deixe de apoiar o sindicato ou movimento reivindicatório); Humilha-lo é uma forma de punição.

Aos olhos do agressor, a vítima é uma pessoa inconformista, que graças a sua preparação ou sua inteligência questiona sistematicamente os métodos e fórmulas de organização do trabalho que lhe vem imposto. Vale salientar que diminuir ou criticar é colocar o outro em situação de inferioridade. Fazer propaganda contra alguém é mais fácil se essa pessoa possui características que leva ao preconceito de cor, sexo, ideologia ou classe social.

O agressor tem claras suas limitações, deficiências e incompetência profissional, sendo consciente do perigo constante a que está submetido em sua carreira. Pode-se somar o medo de perder determinados privilégios. Ao falar de agressor tem que fazer uma distinção entre aqueles que colaboram com o comportamento agressivo de forma passiva e os que praticam a agressão de forma direta. É comum colegas de trabalho se aliar ao agressor ou se calar diante dos fatos. Alguns se unem porque igualmente gostam de abuso de poder e de humilhar, outros se unem por covardia e medo de perderem o emprego.

As consequências sobre a saúde dos (as) trabalhadores (as): depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal estar físico e mental; Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante; problemas digestivos, tremores e palpitações; uso de álcool e drogas e tentativa de suicídio.

É necessário reforçar a solidariedade no local de trabalho, como forma de coibir o agressor, criando uma rede de resistência às condutas de assédio moral. E, procurar o sindicato, que pode contribuir nessas situações, através da busca da solução do conflito e da prevenção de novas situações dessa espécie.

Infelizmente ainda não temos uma legislação que puna o agressor e proteja as vitimas, pois ainda cabe a vitima o ônus da prova.

Precisamos ficar atentos para combater e sempre prontos (as) para ajudar quem estar sofrendo dessa doença.

Fonte: <http://www.cut.org.br/ponto-de-vista/artigos/4817/assedio-moral-doenca-silenciosa-en>

Publicado em: 27/03/2013

Saiba mais sobre Assédio Moral no ambiente de trabalho militar

Assédio Moral dentro das policias militares é mais comum do que se imagina. Firmados nos pilares da disciplina e hierarquia os policiais militares inferiores hierarquicamente se vêm num dilema: a quem denunciar o assédio moral, e, como identificar?



O assédio moral é caracterizado pela exposição do profissional a situações humilhantes

e constrangedoras. Especialistas consultados afirmam que é mais comum em relações HIERÁRQUICAS AUTORITÁRIAS, em que predominam condutas, negativas DESUMANAS e, muitas vezes, SEM ÉTICA, DE UM OU MAIS CHEFES DIRIGIDA A UM OU MAIS SUBORDINADOS.

Essa exposição repetida e prolongada de modo direto acarreta problemas irreversíveis e irreparáveis a vida desse profissional que podem comprometer sua identidade, dignidade, relacionamento familiar, social e profissional podendo levar a incapacidade de trabalhar ou até mesmo a morte (na maioria das vezes o suicídio).

Os sintomas vão do desânimo, perda da auto-estima, materializando-se no alcoolismo, drogas, levando até ao suicídio.

Os regulamentos prevêem que os subordinados devem ser tratados com “dignidade e urbanidade”. E na prática? Será que é isso? É comum o superior hierárquico usar o seu posto ou graduação para prejudicar o subordinado. Esse perseguição pode ir desde escalas estafantes, constantes observações (muitas vezes irrelevantes só para mostrar sua superioridade), não autorizando até permutas de serviço, não atendendo suas solicitações, problemas com atestados médicos, etc.

Infelizmente, ainda, as policiais militares ignoram essa prática. Mas, há os casos em que os policiais militares dão a “mão a palmatória”:

Veja: Sargento da PM da Bahia denuncia abuso de poder na corporação.



No Piauí, por exemplo os policiais militares estão abrindo os olhos para o assunto e já temos resultados dos ‘abusos’ praticados por ‘superiores’ hierárquicos. Podemos destacar: Um capitão de Teresina pagou indenização a um soldado por jogar seu gorro no mato; um outro da cavalaria teve que desembolsar um dinheirinho para um praça por difamação; alunas da APMPI denunciaram capitães por assédio sexual... Porém, ainda vemos uma resistência muito grande no respeito aos Direitos Humanos de seus policiais militares.

Será que a PMBA não está preparada para lidar com seres humanos? E, será que os ‘superiores’ acham que os subordinados não podem ter problemas?

28/3/2013

Assédio moral gera protesto agência do Bradesco

Gerente de unidade no Tatuapé, já denunciado anteriormente, volta a ter problemas com os colegas

São Paulo – Grosserias, maus tratos, cobranças excessivas mesmo com o cumprimento das metas. Essas são algumas das denúncias contra o gerente de uma agência do Bradesco, no bairro do Tatuapé, que motivaram um protesto do Sindicato, nesta quinta-feira 28.



Fotos: galeria da manifestação

“A situação é mais grave porque o gerente é reincidente”, explica a dirigente do Sindicato Erica Simões. O funcionário já fora denunciado anteriormente no canal de combate ao assédio moral e foi chamado pelo banco para reorientação. Apesar disso, a postura do gerente continuou a mesma e a manifestação realizada pelo Sindicato serviu para denunciar esse comportamento. O protesto consistiu no atraso da abertura da agência em duas horas e na conscientização de clientes e funcionários sobre o problema do assédio moral.

“Nós tomamos essa atitude de protestar, porque os funcionários nos procuraram, através do canal do sindicato, relatando os abusos do gerente. O Sindicato vai continuar prestando atenção ao caso, e se os problemas com esse gerente continuarem, voltaremos a nos manifestar”, promete Erica.

Contra o assédio – O instrumento de combate ao assédio moral é uma conquista dos trabalhadores após grande mobilização na Campanha Nacional Unificada 2010. É um acordo aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho que tem adesão voluntária tanto dos bancos quanto dos sindicatos.

“O assédio moral é uma realidade no cotidiano dos bancários e, para combater esse problema, é fundamental que os funcionários que se sintam vítimas

tomem consciência de que possuem uma ferramenta à disposição e façam uso dela”, ressalta a dirigente Erica.

Fonte: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=4114>

segunda-feira, 1 de abril de 2013

Assedio moral de diplomatas sobre funcionarios locais...

Depoimento gravado em video pelo ex-funcionário do Escritório Financeiro do Ministério das Relações Exteriores, em Nova York, Geraldino José Ferreira de Almeida, sobre fatos ocorridos há 16 anos, testemunhando ter sido maltratado pelo então ministro João Carlos Souza Gomes, o famoso "João do Pulo", e sua esposa, bem como sobre fatos presenciados por ele em relação a outros funcionários locais, em vido postado no YouTube pela AFLEX, Associação dos Funcionários Locais do MRE no Mundo:

<http://www.youtube.com/watch?v=a8ggGEiVBf4>

Fonte: <http://diplomattizando.blogspot.com.br/2013/04/assedio-moral-de-diplomatas-sobre.html>

Publicado em quinta-feira, 4 de abril de 2013 às 15:17

Denúncias contra policiais crescem 35% em S.Paulo

Aumentou em 35,87% o número de denúncias contra policiais militares e civis de São Paulo entre 2011 e 2012, segundo relatório da ouvidoria da Polícia do Estado. No ano passado o total de denúncias chegou a 7.455 contra 5.487 reclamações em 2011.

Solicitações de policiamento foram o principal motivo para as reclamações (1.245 denúncias). Já as maiores variações dizem respeito a abuso de autoridade (900%), assédio moral (246,67%) e favorecimento indevido (130,43%). Os policiais respondem ainda contra má qualidade no atendimento, tráfico de drogas e corrupção, entre infrações de outras naturezas.

Quase metade(3.497) das denúncias de 2012 foram registradas no departamento policial da capital. Considerando a Grande São Paulo, o número passa para 4.862, o que representa mais de 65% do total de reclamações no Estado.

Mais de 80% das denúncias foram feitas por meio de e-mail e ligações telefônicas. Contra as mais de 7 mil denúncias, o relatório da ouvidoria registrou 287 protocolos elogiando os policiais militares e civis.

1/04/13 01:50 - Regional

Lei contra assédio moral é aprovada

Vereadores de Iacanga aprovam projeto de lei que prevê punição para servidor municipal que constranger subordinado

Lilian Grasiela

A Câmara de Iacanga (50 quilômetros de Bauru) aprovou na última sessão projeto de lei do presidente da Casa, Antonio Carlos de Almeida (PT), o Totonho Garcia, que prevê punição para servidores públicos municipais que cometerem o chamado “assédio moral” nas dependências da prefeitura.

A prática consiste em ações, gestos e palavras que atingem, pela repetição, a autoestima e segurança de alguém em seu ambiente de trabalho, além de comprometer seu desempenho profissional.

Entre as ações mais comuns estão agendar tarefas com prazos impossíveis, rebaixar alguém de função, ignorá-lo ou criticá-lo com certa frequência, apropriar-se das ideias dos outros, subestimar esforços, sonegar informações de forma insistente e espalhar rumores maliciosos.

Se a lei for sancionada, os autores da prática ficarão sujeitos a advertência, suspensão com obrigação de participar de curso de comportamento profissional e até demissão.

Para que o fato possa ser apurado e as penalidades aplicadas, a parte ofendida ou outra autoridade deverá denunciar o assédio. Durante o procedimento administrativo, o servidor acusado terá direito à ampla defesa.

Moção de repúdio

Na mesma sessão, a Câmara aprovou por cinco votos a três, com uma abstenção, moção de repúdio contra a primeira-dama de Iacanga, Maria Cristina Seghimatz dos Santos. De acordo com o documento, assinado por quatro vereadores, ela teria desacatado a parlamentar Sérgia Maria Moreira Machado Albano (PC do B).

Na moção, os vereadores alegam que, na sessão do dia 1º de março, Sérgia, que é professora, utilizou a tribuna para se manifestar sobre a qualidade da merenda escolar servida em uma escola estadual.

No dia 4, a primeira-dama teria ido até a instituição e pedido para que a diretora chamasse a vereadora. Na sala dos professores, ainda de acordo com o documento, Maria Cristina teria desacatado a professora com “postura agressiva” na frente de três testemunhas.

Em nota, a primeira-dama alega que, em seu discurso na tribuna, Sérgio disse que “antes, a merenda dos alunos vinha com arroz, feijão, carne, frutas e, hoje, está servindo só pão com manteiga, sem suco sem nada”.

“Com o pronunciamento da nobre vereadora Sérgio, eu Maria Cristina S. dos Santos, juntamente com a vereadora Márcia Angélica Pazetto, dirigimo-nos à Escola Padre Jorge Mattar, no dia 4 de março, para averiguar o que estava acontecendo de verdade, mesmo sendo esta uma Escola Estadual e não municipal, pois nos preocupamos com os alunos”, diz.

“Fomos recebidas gentilmente pela diretora da Escola Adezir; ao ser questionada a diretora Adezir informou que a merenda dos alunos estava sendo distribuída normalmente e os alunos nunca deixaram de receber suas refeições; que essas refeições são preparadas pelas cozinheiras da escola seguindo um cardápio preparado por nutricionistas”.

Ainda segundo Maria Cristina, a diretora teria solicitado a presença da professora na sala da direção por “estranhar o conteúdo do pronunciamento” dela. “Após conversa, ficou devidamente esclarecido que os alunos nunca deixaram de receber a merenda completa, estando portanto equivocada a vereadora em seu pronunciamento”, afirma.

“Com relação a Moção de Repúdio, eu, Maria Cristina Seghimatz dos Santos, declaro por fim que em nenhum momento desacatei a vereadora Sérgio Albano, que somente me dirigi à escola para apurar a veracidade dos fatos, pois me preocupo como mãe e cidadã com a qualidade da merenda que está sendo distribuída aos alunos e também primo pela verdade”.

Fonte: <http://www.jcnet.com.br/Regional/2013/04/lei-contra-assedio-moral-e-aprovada.html>

São Paulo – SP

Quinta-feira, 04 de Abril de 2013 - 12:49

Preconceito e Assédio Moral

Estive hoje na loja do Burger King do Shopping West Plaza e presenciei uma cena tristíssima e constrangedora. Um funcionário chamado Atílio estava recolhendo o lixo quando um outro funcionário chamado Felipe o questionou de forma grosseira, mal educada e principalmente intimidadora quem o tinha autorizado a trocar o lixo. Quando o funcionário Atílio ia tentar se explicar o Felipe o intimidava empurrando o latão de lixo em sua direção. Foi quando ele disse: "Dessa vez passa, mas você tem que pedir permissão para fazer qualquer coisa aqui." Eu não fui a única a presenciar tal cena medíocre, afinal eram aproximadamente 19:30hs e a loja estava cheia. Percebi que quando o Atílio entrou em uma sala para jogar esse lixo, o Felipe entrou em seguida e mais uma vez o maltratou, mas como era bem mais longe não consegui ouvir o

que foi dito. Continuando o seu trabalho pela loja, o Atilio retirava o lixo, arrumava algumas cadeiras e o Felipe o perseguia com insultos e grosseria. Um parênteses: esse menino tem muita sorte de eu ter me tornado uma nova pessoa, cristã e ter mansidão, pois vontade não me faltou de pular no pescoço dele e mostrar alí, naquele momento quem era o ?doente?. Indignada com essa situação, chamei a gerente (Andressa) a qual foi extremamente educada e solicita comigo e contei à ela o que eu tinha visto e ouvido. Questionei se o funcionário que havia sido maltratado (o Atílio) tinha alguma deficiência e ela disse que sim. Para a minha surpresa ela me disse que não era a primeira vez que o Felipe havia sido chamado a atenção por causa desse comportamento. Inclusive hoje mesmo, no período da tarde já tinha sido chamado atenção. Ora, se o Burger King escolheu dar oportunidade para pessoas especiais se desenvolverem profissionalmente, o que eu acho muito louvável, acredito que o RH precisa ter condições de oferecer ambiente saudável para eles. Quem sabe um tratamento psicológico intenso; não para o Atílio que visivelmente está sofrendo assédio moral e sim para o Felipe, um moleque de apenas 16 anos, esse sim, doente, que não tem menor noção do que é a vida, o amor e o respeito ao próximo. Espero honestamente que vocês tomem uma providência, visto que a própria gerente Andressa estava muito envergonhada com a situação que se repetia e se desculpou em nome desse funcionário nojento e doente chamado Felipe. Situação LAMENTÁVEL.

Fonte: <http://www.reclameaqui.com.br/4980916/burger-king/preconceito-e-assedio-moral/>

05/04/2013 11:07

Um cônsul acusado de assédio moral

O cônsul-geral do Brasil em Sydney, Américo Dyott Fontenelle, é acusado de intimidar e humilhar subordinados. A Comissão de Ética do Itamaraty decidirá se abre uma sindicância contra o diplomata

A Comissão de Ética do Itamaraty decidirá, até o fim do mês, se abre uma sindicância contra o cônsul-geral do Brasil em Sydney, Américo Dyott Fontenelle, para investigar a prática de assédio moral.

Após encaminhar várias denúncias, oito funcionários do consulado apresentaram um abaixo-assinado no qual pedem um processo disciplinar contra ele e o cônsul-adjunto, Cesar de Paula Cidade.

Ambos são acusados de intimidar, humilhar e agredir subordinados verbalmente. Enviado à Austrália em fevereiro, o embaixador do Brasil no Kuwait, Roberto Abdalla, preparou um relatório sigiloso sobre o caso. Fontenelle já havia sido investigado por assédio moral em 2007, quando atuava no Canadá, mas o processo foi arquivado. O Itamaraty nunca puniu um funcionário por assédio moral.

Fonte: <http://www.cartacapital.com.br/internacional/um-consul-acusado-de-assedio-moral/>

ASSÉDIO MORAL EM AMBIENTE DE TRABALHO – UMA AMEAÇA REAL E DE GRAVES CONSEQUÊNCIAS por Yves Zamataro em abril 5, 2013



O assédio moral é um fenômeno antigo, mas que vem tomando força a cada dia, provavelmente em decorrência do atual cenário mundial, no qual impera a competição selvagem, o materialismo e o individualismo.

Neste contexto, sábias as palavras de Hádassa Bonilha (**Hádassa Dolores Bonilha**. Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas: Russel, 2004, p. 37):

“Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e lucro, e a atual organização

do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida”.

No ambiente de trabalho, o assédio moral é mais comum em relações de hierarquia, ou seja, entre chefe e empregado, mas não restritas a estes.

Pode-se defini-lo como a prática reiterada de condutas agressivas caracterizadas por atos, gestos, palavras, atitudes que exponham trabalhadores, no exercício de suas funções, a situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias, com o intuito, simples e inequívoco, de desestabilizá-los, emocionalmente, tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil e, ainda, levando, a pedidos de demissão.

São exemplos de condutas configuradoras do assédio moral:

- 1) **Deterioração proposital das condições de trabalho** como, por exemplo, retirar a autonomia de trabalho da vítima, atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências, etc.
- 2) **Isolamento e recusa de comunicação.**
- 3) **Atentado contra a dignidade:** atribuições de tarefas humilhantes; utilização de termos desdenhosos para qualificar as vítimas, perante os seus colegas, etc.
- 4) **Violência verbal, física ou sexual.**

Não importa qual seja a espécie de assédio moral sofrida pela vítima, as consequências serão, sempre, devastadoras, tanto de ordem prática e financeira (perda do emprego, dificuldade de recolocação profissional etc.), quanto de ordem física ou psicológica.

Cabe ressaltar, entretanto, que as consequências por atos de assédio moral, em ambiente de trabalho, não são suportadas, apenas, pelas vítimas, mas,

também, pelos agressores, pela própria empresa e, até mesmo, pela sociedade.

A responsabilização dos agressores no assédio moral deve ser efetiva, de modo a inibir a continuidade das condutas lesivas e a desestimular a sua prática.

No Brasil, inexistem, até o presente momento, disposições específicas acerca deste assunto.

Existem, atualmente, diversos projetos, nos âmbitos municipal, estadual e federal. Dentre os quais, podemos destacar o PL 4742/2001, que pretende incluir o artigo 146-A, no Código Penal Brasileiro, com a seguinte redação:

“Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena – detenção de um a dois anos.”

Esse projeto encontra-se junto à Mesa Diretora da Câmara dos Deputados desde 01.12.2003.

Apesar disso, é evidente que sua tutela está contida nos princípios constitucionais, direitos e garantias fundamentais e na legislação civil, penal e trabalhista.

Na esfera penal, valemo-nos dos artigos 146 e 147:

“Artigo 146. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda.

Artigo 147. Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico de causar-lhe mal injusto e grave.”

Na esfera cível, consideramos a possibilidade da vítima pleitear indenização por danos morais que poderá ser ajuizada em face do seu agressor e, também, da própria empresa, face à responsabilidade solidária.

Por fim, na esfera trabalhista, terá a vítima direito à rescisão indireta do contrato de trabalho e à indenização, na forma do art. 483 da CLT, no que lhe corresponder.

Fonte;

<http://blog.angelicoadvogados.com.br/2013/04/05/assedio-moral-em-ambiente-de-trabalho-uma-ameaca-real-e-de-graves-consequencias/>

05/04/2013 21h19 - Atualizado em 05/04/2013 21h26

Comissão deve emitir neste mês parecer sobre assédio em consulado

Comissão de Ética do Itamaraty avaliará situação no Consulado de Sydney. Cônsul-geral e adjunto foram denunciados; G1 não conseguiu localizá-los.

A Comissão de Ética do Itamaraty deve apresentar até o fim deste mês um parecer sobre supostos casos de assédio moral e sexual no consulado do Brasil em Sydney (**Austrália**), informou a assessoria do Ministério das Relações Exteriores.

Segundo a assessoria, se concluir que houve irregularidades, a comissão poderá recomendar ao ministro Antonio Patriota a abertura de um processo administrativo disciplinar e pedir a exoneração dos envolvidos. O parecer terá como base relatório elaborado pelo embaixador do Brasil no Kuwait, Roberto Abdalla, enviado à Austrália em fevereiro para apurar as denúncias.

saiba mais

Servidores do Itamaraty protestam contra assédio moral

O ministério diz ter recebido neste ano acusações de funcionários do consulado que se dizem assediados pelo cônsul-geral Américo Fontenelle e pelo cônsul-adjunto César Cidade. De acordo com o MRE, outras denúncias já tinham sido registradas no ministério na época em que Fontenelle estava no Consulado Geral do Brasil em Toronto.

O **G1** procurou os diplomatas por telefone e por e-mail nestas quinta (4) e sexta (5), mas eles não foram encontrados até a publicação desta reportagem. Segundo a assessoria do Itamaraty, Fontenelle, está em férias e Cidade, afastado por licença médica. O Itamaraty não soube informar quando os diplomatas retornarão às atividades no consulado.

Na semana passada, o ministério recebeu um abaixo-assinado de oito servidores do consulado que pediam a “instauração imediata” de processo administrativo disciplinar contra Fontenelle. No texto, eles também acusam Cidade de assédio moral e sexual.

“A situação atual de reduzido quadro de funcionários é resultado direto da prática reiterada dos múltiplos tipos de assédio relatados, o que levou ao pedido de demissão de nada menos que 8 (oito) funcionários locais e a remoção prematura de 6 (seis) funcionários do quadro permanente, somente nos últimos dois anos”, diz o abaixo-assinado. A assessoria do ministério confirma os pedidos de demissão.

No documento, os servidores ainda afirmam que, durante a visita do embaixador do Kuwait, eles puderam “descrever ambiente de trabalho repleto de assédio moral e sexual, abuso de autoridade, humilhações, perseguições, racismo, homofobia, maus-tratos contra cidadãos brasileiros no balcão de atendimento, além de todo tipo de pressão, perpetrados sistematicamente e diariamente por mais de dois anos e meio contra os funcionários deste Consulado”.

Em fevereiro deste ano, servidores do MRE fizeram uma **manifestação em Brasília** pedindo punições mais rigorosas em casos de assédio moral no órgão. O grupo, organizado pelo sindicato da categoria, o Sinditamaraty, protocolou um documento no gabinete do ministro Antonio Patriota.

Fonte: <http://g1.globo.com/mundo/noticia/2013/04/comissao-deve-emitir-nestes-mes-parecer-sobre-assedio-em-consulado.html>

Assédio Moral: Confederação fará denúncia à OIT

Publicado em Terça, 09 Abril 2013 19:06

Além de voltar a cobrar uma audiência na Secretaria-Geral da Presidência da República para falar sobre a preocupação do excesso de processos administrativos (PAD's) abertos contra servidores nos últimos tempos, na próxima semana a Condsef também deve levar a denúncia à Organização Internacional do Trabalho (OIT). Os PAD's e as constantes denúncias de assédio moral que a Confederação e suas filiadas têm recebido estão causando grande preocupação.

Nunca tantos casos foram denunciados. A Condsef – Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal - tem coletado documentos que mostram que os casos não são isolados e estão por toda a administração pública em diversos estados. Essa semana foi divulgada a notícia de que o Senado pode votar projeto que prevê a punição ao assédio moral no serviço público.

O projeto é o PLS 121/09 apresentado pelo senador Inácio Arruda. O PLS propõe alterar a Lei 8.112/91 podendo, inclusive, punir a prática de assédio moral no ambiente de trabalho com demissão. O senador Inácio Arruda justificou a iniciativa lembrando que de acordo com a OIT e a Organização Mundial da Saúde (OMS), o cenário para as próximas décadas aponta trabalhadores com sérios danos psíquicos relacionados aos ambientes de

trabalho com práticas danosas, como é o caso do assédio moral. O projeto para punir o assédio no setor público está na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado. Caso seja aprovado, o projeto segue para revisão na Câmara dos Deputados.

A prática de assédio moral é um crime que precisa ser duramente combatido. Em síntese, o assédio moral 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. Por se tratar de uma questão privada, muitas vezes a vítima precisa redobrar esforços para conseguir provar na justiça que sofreu, ou vem sofrendo o assédio.

Denúncia é melhor combate ao assédio

Normalmente servem como provas documentos como atas de reunião, fichas de acompanhamento de desempenho, entre outros. Testemunhas idôneas para falar sobre o caso também colaboram para coibir a prática. São vários os tipos de assédio moral. Existe uma literatura vasta que pode auxiliar o trabalhador a identificar se ele é vítima dessa prática. Ainda sem lei específica para assédio moral, a denúncia segue sendo o melhor caminho para auxiliar no combate ao problema.

Fonte: <http://www.fenajufe.org.br/index.php/imprensa/ultimas-noticias/fenajufe/999-assedio-moral-confederacao-fara-denuncia-a-oit>

10 de abril de 2013

Sindicato vai apurar denúncias de perseguição e assédio moral

Em atendimento à nova gestão da Fenapef, a Direção do SSDPF/RJ vai levantar junto aos associados os casos de perseguição, ameaça, assédio moral e outras, decorrentes ou não do período de greve

Em atendimento à nova gestão da Federação Nacional dos Policiais Federais (Fenapef) – veja ofício abaixo – a Direção do SSDPF/RJ vai levantar junto aos associados os casos de perseguição, ameaça, assédio moral e outras, decorrentes ou não do período de greve. Os casos serão informados à Fenapef para que sejam encaminhados às esferas do Governo federal que estão em negociação com a categoria.

Para isso, é necessário que os associados procurem o Sindicato e relatem os casos que violem os direitos dos servidores do DPF, para que as denúncias possam ser devidamente encaminhadas e averiguadas. Sua participação é fundamental. Assédio moral é crime e precisa ser combatido também no funcionalismo público.

Fonte: <http://ssdpfrj.org.br/2013/04/sindicato-vai-apurar-denuncias-de-perseguiacao-e-assedio-moral/>

Itaú é condenado a pagar R\$ 50 mil por ironia com chocolate

Segundo processo do TRT, gerente presenteava funcionária que não atingisse a meta com pacote "energético" - composto por chocolate Talento e amendoins



Agência do Itaú: o "pacote energético" era costume de um gerente

São Paulo – Uma brincadeira irônica de um gerente com sua subordinada pode sair bem caro ao **Itaú Unibanco**. Em Florianópolis, Santa Catarina, uma ex-funcionária que disse ter sido vítima de **assédio moral** deve receber 50 mil

A ex-funcionária diz, segundo processo disponível no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, que se sentia “confundida com um animal” quando o seu superior oferecia amendoins como forma de estímulo a cada vez que não cumpria a meta. O pacote “energético”- como chamava o gerente, de acordo com o processo – continha também um chocolate Talento.

Embora o gerente alegue que agia dessa forma a título de estímulo, o juiz do Trabalho Marcelo Higuchi dos Santos não se convenceu com o argumento. “Considero que a intensidade do sofrimento da ofendida foi substancial”, afirma o juiz no documento. Ainda cabe recurso à instituição.

A cobrança da gerência – que exigia desempenho de 150% da meta da funcionária – também foi considerada desproporcional por Higuchi, que menciona “a existência de culpa grave do réu (Itaú Unibanco), ao permitir a exigência de cumprimento de metas, sob ameaças de dispensa”.

A funcionária também acusa a empresa de pagamento inadequado de horas extras, acúmulo de função, adicionais de viagens, entre outros - boa parte deles rejeitada pelo juiz.

Em comunicado oficial, o Itaú afirma apurar internamente o ocorrido e "assegura que a atitude citada, embora não tivesse como objetivo causar desconforto a ex-colaboradora, não é prática nesta instituição".

Fonte: <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/itau-e-condenado-a-pagar-r-50-mil-em-danos-morais/>

12/4/2013 - 12:47

Por Redação - de Brasília

108

PT vai buscar o impedimento do ministro Luiz Fux por 'assédio moral'



O ministro **Luiz Fux** admite périplo em busca de vaga ao STF

O Partido dos Trabalhadores marcou, para este sábado, nesta capital, uma reunião do setor jurídico do PT, da qual sairá a proposta de impedimento do ministro *Luiz Fux*, do Supremo Tribunal Federal (STF). O PT questiona a conduta do ministro, que, em sua busca por um cargo no Supremo, procurou integrantes do partido, alguns deles réus no julgamento que ficou conhecido como 'mensalão', e prometeu absolvê-los.

– Mato no peito – teria dito a um desses interlocutores do partido.

Fux, segundo entendimento inicial dos juristas que integram a legenda, deveria ter-se declarado impedido.

– Ele não poderia ter participado de nenhuma conversa sobre o processo, ter visitado réus. O próprio ministro Joaquim Barbosa já se declarou muito preocupado com o conluio entre advogados e juízes, e o suposto conluio do Fux foi enquanto ele já era ministro do Superior Tribunal de Justiça – disse a jornalistas o coordenador do setorial jurídico do partido em São Paulo, o advogado Marco Aurélio Carvalho.

Em recente entrevista ao diário conservador paulistano *Folha de S. Paulo*, o ex-ministro José Dirceu declarou ter sofrido “assédio moral” por parte de Fux, que o teria procurado com a promessa de absolvição, enquanto buscava a vaga no STF. Fux admitiu, em entrevista também à *FSP*, ter feito *lobby* junto a petistas como Antonio Palocci e José Dirceu. Mas, após a entrevista de Dirceu, o ministro do STF afirmou que não “polemizaria com réus”.

A representação do PT será encaminhada ao procurador-geral Roberto Gurgel e, caso ele decida não apresentar a denúncia, será novamente acusado de prevaricação.

Constrangimento

Em recente artigo, publicado aqui no **Correio do Brasil**, o jornalista Altamiro Borges, coordenador do Centro de Estudos Barão de Itararé, repercutiu a

entrevista de José Dirceu à FSP e constatou que as informações divulgadas por Dirceu geraram “constrangimentos no Supremo Tribunal Federal e pode causar reviravoltas no julgamento do chamado ‘mensalão’”.

“O ex-ministro do governo Lula confirmou que foi assediado por Luiz Fux, que prometeu absolvê-lo no midiático processo caso conquistasse uma vaga no STF. Este lobby inclui o atual ministro no time dos juízes suspeitos do Supremo, como Gilmar Mendes, e coloca o julgamento em suspeição. Não é para menos que já há parlamentares sugerindo seu impeachment”, afirmou Borges.

O deputado federal Nazareno Fonteles (PT-PI) também acredita que a situação do ministro se complicou com as declarações de Dirceu. O parlamentar apoia a decisão de se impetrar, de imediato, um processo de impedimento contra Luiz Fux.

– Claro que ninguém é proibido de buscar seus interesses, mas aquilo não é postura de um juiz, mesmo que ainda estivesse a caminho do cargo. Parlamentares e outras autoridades já foram punidas por muito menos – argumentou, junto a jornalistas.

“Diante da repercussão da entrevista, os algozes do mensalão saíram em defesa de Luiz Fux. O procurador-geral da República, Roberto Gurgel, afirmou que o ministro do STF tem “uma história de honradez” e que “o mesmo não se pode dizer de quem o acusa”. Gurgel, porém, deveria ser mais cuidadoso com as suas bravatas. Afinal, ele é acusado de engavetar processos contra tucanos e de usar depoimentos de notórios suspeitos, como Marcos Valério, nas suas acusações. Não é um exemplo de imparcialidade e honradez!”, segue Altamiro Borges.

E continua: “Na mesma rota de fuga, o próprio Luiz Fux tentou se proteger. Do seu olimpo, ele afirmou que “ministro do STF não polemiza com réu” e reafirmou que desconhecia o processo em curso contra José Dirceu quando fez seu lobby. Só os ingênuos acreditam na sua desculpa esfarrapada. Nem mesmo os seus pares no STF levaram seu argumento a sério. Tanto que a própria mídia, que julgou e condenou os réus do “mensalão” antes do Supremo, confirma que a atuação de Luiz Fux “causou constrangimento e desgaste no tribunal. Este novo episódio demonstra que a história do julgamento do “mensalão” ainda não acabou. Novos fatos ainda virão à tona sobre a midiática condenação. Luiz Fux pode até estar se achando o máximo, após alcançar seu sonho de ser ministro do STF”.

O jurista Wálter Maierovitch, em um artigo ao sítio da revista de centro-esquerda Carta Capital, intitulado Supremo constrangimento, também não poupa críticas ao ministro do STF.

“Tenho um amigo que, diante de certas manchetes, não cansa de avisar sobre a inexistência de bala-perdida. (...) José Dirceu sustenta ter o ministro Luiz Fux pedido-lhe apoio na obtenção de uma vaga no Supremo Tribunal Federal (STF). Na ocasião, Fux teria dito que votaria pela absolvição de Dirceu. Fux, por seu lado, não negou haver procurado Dirceu em busca de apoio. Mas frisou não ter prometido absolvição até porque nem lembrava a condição de Dirceu de réu no processo criminal apelidado de ‘mensalão’. Aliás, algo impossível de lembrar, pois apenas sabiam as torcidas do Flamengo e do Corinthians. E não houve nenhuma repercussão na mídia sobre o ‘mensalão’ e de denúncia contra Dirceu.

Maierovitch prefere não entrar “em juízos valorativos de relatos. **Uma coisa só: Fux estava impedido de participar do julgamento.** Assim, temos, no ‘mensalão’, três ministros que estavam impedidos de participar do julgamento: Gilmar Mendes, Dias Toffoli e Luiz Fux. Só que nenhuma das partes apresentou exceções para afastá-los. Os ministros, por outro lado, fingiram não haver obstáculo e, de ofício, não se deram por impedidos. E nem por motivo de foro íntimo. No mês passado, Fux, conforme informou o jornalista Maurício Dias na sua prestigiosa coluna, foi acusado de pressionar a OAB para colocar o nome da sua jovem filha em lista e para concorrer a um cargo de desembargadora no Tribunal de Justiça no Rio de Janeiro: só para lembrar, Fux foi desembargador no Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro.

Cantoria

Em seu *Blog da Cidadania*, o advogado Eduardo Guimarães também opinou sobre o caso:

“De resto, os outros ministros todos se transformaram em estrelas de um ‘show judiciário’. Aliás, o comportamento adolescente de Luiz Fux, por exemplo, na festa de posse do novo ministro do Supremo, ano passado, quando tomou uma guitarra e desatou em cantoria, assumindo, sem um mínimo de pudor, o papel de pop star, tornou-se emblemático. Um colegiado que é também a instância máxima do Poder Judiciário brasileiro deveria se pautar pela sobriedade. Juiz não deveria ser notícia, não deveria posar para as câmeras, não deveria falar fora dos autos, de forma a inspirar confiança nos seus jurisdicionados, no conjunto da sociedade”, afirmou.

Ainda segundo Guimarães, “um juiz confiável, no que tange sua capacidade de promover justiça, deve ter o comportamento de um sacerdote. Juízes que dão shows e que acompanham o que acreditam ser o “clamor da sociedade” não passam de enganadores, pois não desempenham a nobre função que lhes foi confiada. Quem não se lembra das entrevistas à *Globo* da ministra Carmem Lúcia durante as eleições do ano passado, quando comandou a Justiça Eleitoral? Nunca tinha visto antes uma midiáticação do TSE como aquela”.

“Os membros do STF tornaram-se habitués da mídia, dando declarações sobre tudo, até sobre política, como o ministro Marco Aurélio Mello, que chegou a justificar a ditadura militar criminosa que fustigou o Brasil dizendo-a ‘um mal necessário’. Ou seja: um membro da cúpula da Justiça brasileira justificou uma das maiores injustiças que este país já viveu. É pouco ou quer mais, leitor?”, questiona.

Fonte: <http://correiodobrasil.com.br/noticias/politica/pt-vai-buscar-o-impedimento-do-ministro-luiz-fux-por-assedio-moral/598951/>

Projeto que prevê o combate ao assédio moral é sancionado

Da Redação

Sancionada nesta quinta-feira (11), a Lei 9.900/2013 de autoria do primeiro-secretário da Assembleia Legislativa de Mato Grosso, deputado estadual Mauro Savi (PR), segue a legislação federal (nº 11.948/2009) que trata do combate ao assédio moral. A iniciativa que já está em vigor, indica o dia 2 de maio para a realização de atividades como palestras e workshops, que tenham a finalidade de combater tal prática. De acordo com o projeto, fica a Secretaria de Justiça e Direitos Humanos (Sejudh) responsável pelas ações que serão desenvolvidas.

“Não podemos ser tolerantes com esse tipo de conduta que é criminosa e acarreta sérios danos ao trabalhador e também à sua família. É preciso respeitar o trabalhador e dar instrumentos para que ele possa identificar e passar a denunciar esse crime”, frisou Savi.

O projeto que trata de um assunto ainda polêmico no Brasil, apresentado em 2011, ganhou a imediata adesão do deputado republicano Emanuel Pinheiro, já que o mesmo assinou a coautoria da proposição. “O assédio moral representa a degradação das condições de trabalho, onde a hierarquia e a subordinação passam a ser instrumentos da exploração desumana e antiética nas relações de trabalho”, ressaltou Pinheiro.

O primeiro-secretário explica que não existe ainda uma legislação específica para tratar do assédio moral no Brasil. Ele alega que, normalmente, os casos são julgados por condutas previstas no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Mas, que alguns estados e municípios já criaram leis específicas na tentativa de coibir a prática nociva ao trabalhador.

Conforme argumenta Savi na justificativa do projeto, a reflexão e o debate sobre o tema são recentes no Brasil. O assunto ganhou destaque após a divulgação da pesquisa brasileira realizada pela doutora Margarida Barreto, cuja tese de mestrado sob o título “Uma jornada de humilhações” foi defendida em maio de 2000 na PUC/SP.

Vale destacar que a caracterização do assédio moral, termo que surgiu em 1998, se dá pela prática repetitiva de certas condutas, entre as quais o parlamentar destaca: 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.

De acordo com informações do sítio www.wikipédia.org, os estados de Pernambuco (Lei n.º 13.314/2007) e São Paulo (12.250/2006), foram os

primeiros a publicarem e regulamentarem leis específicas sobre o tema. Além disso, muitos municípios já trabalham em projetos de leis que também visam coibir o assédio moral.

Em Mato Grosso, a tentativa de impedir o assédio moral parte principalmente dos sindicatos de trabalhadores que, às vezes, conseguem incluir cláusulas vetando a prática. O Sindicato dos Jornalistas de Mato Grosso, por exemplo, é o primeiro da categoria no País a conseguir incluir tal cláusula em acordo coletivo.

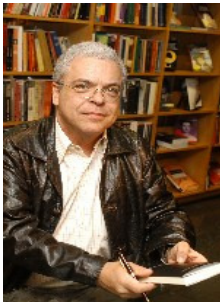
Para maior esclarecimento do que seja o assédio moral, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) destaca as condutas mais comuns que caracterizam a prática: instruções confusas e imprecisas ao trabalhador; dificultar o trabalho; atribuir erros imaginários ao trabalhador; exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes e sobrecarga de tarefas.

E também, fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao trabalhador em público; impor horários injustificados; retirar-lhe injustificadamente os instrumentos de trabalho; agressão física ou verbal, quando estão sós o assediador e a vítima; revista vexatória; restrição ao uso de sanitários; ameaças; insultos e isolamento.

Fonte: <http://www.odocumento.com.br/materia.php?id=424426>

13.04.2013 15h03m

Assédio moral, por Ruy Fabiano



Não se sabe exatamente o que pretendeu o ex-ministro José Dirceu ao contar novamente (Folha de S. Paulo, 10.04) sua versão da nomeação do ministro Luiz Fux ao Supremo Tribunal Federal.

Não é uma história edificante: Fux, depois de “assediá-lo moralmente por seis meses”, teria obtido o apoio de Dirceu sob o compromisso de inocentá-lo no processo do Mensalão.

Se as coisas se deram exatamente como Dirceu conta, não é apenas a reputação do magistrado que sai manchada. É também a de Dirceu e de todo o processo de nomeação dos integrantes dos tribunais superiores. Aliás, isso também não é novidade.

Sabe-se há muito que as nomeações para esses tribunais são mais políticas que técnicas. Não basta um bom currículo: é necessário, mas não resolve. É

preciso um ou mais padrinhos de peso. As decisões ocorrem nos bastidores. As sabatinas do Senado são, em regra, coreográficas. Ninguém é rejeitado.

Diante disso, resta saber por que Dirceu voltou ao tema da nomeação de Fux? Ele não é político de desabafos, nem de jogar conversa fora. Ao contrário, mede bem as palavras, exhibe impressionante autocontrole quando provocado e é criterioso nos temas em que embarca. Ou seja, a entrevista, que ocupou duas páginas do jornal, não foi gratuita. E não é difícil decifrá-la.



Por meio de Fux, que se transformou em desafeto pessoal, Dirceu atinge todo o Supremo, em busca de caracterizar sua condenação como “política” e “arbitrária”, à revelia dos autos e sob intensa pressão da mídia. Um “juízo de exceção”, em suma.

E avisa, também pela enésima vez, que vai “bater às portas da Comissão Internacional de Direitos Humanos”. Considera, por isso mesmo, que sua prisão pode ser revertida. É improvável que uma Corte internacional reverta uma decisão da Suprema Corte de um país democrático, em julgamento a céu aberto, em que os réus contaram com alguns dos melhores advogados do mercado.

Dirceu reconta o episódio Fux na expectativa de que seja anulada sua participação no julgamento e que constitua mais um argumento para desmoralizar o STF. Ora, se Dirceu reconhece como inadequada a conduta de Fux, suficiente para impedi-lo de ter participado do julgamento, por que não fez essa denúncia antes?

A conclusão é inevitável: não o fez porque confiava no cumprimento do compromisso. Mais: se Fux o assediou moralmente e conseguiu a nomeação, isso significa que Dirceu é susceptível a esses expedientes.

E quem mais o foi, no caso Fux? A presidente Dilma, que o nomeou? O ex-presidente Lula, que demonstrou interesse em agir pessoalmente para adiar o julgamento do Mensalão?

O que se sabe é da decepção da alta cúpula do PT, expressa em reiteradas declarações à imprensa, contra ministros do STF nomeados por governos do partido e que o teriam “traído” ao condenar réus petistas.

A escaramuça de Dirceu não deve se esgotar aí. A proximidade de execução das sentenças deve ensejar outras iniciativas tendentes a desmoralizar o Supremo, caracterizar o julgamento como de exceção e justificar o recurso dos réus às cortes internacionais. Assédio moral é isso aí

Fonte: <http://oglobo.globo.com/pais/noblat/posts/2013/04/13/assedio-moral-por-ruy-fabiano-493280.asp>

Funcionários sofrem assédio moral no Hospital Beneficência Portuguesa

13/04/2013



Funcionários que estão em greve no Hospital Beneficência Portuguesa denunciam assédio moral de atual administrador / Sandro Neves

Sandro Neves

Os funcionários do Hospital Beneficência Portuguesa denunciam que estão sofrendo assédio moral na instituição por terem aderido à greve. Conforme o presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Hospitais e Casas de Saúde de Uberaba (Sindisaúde), o administrador da instituição é acusado pelos funcionários de intransigência, sendo que foi feito até um Boletim de Ocorrência na Polícia Militar sobre possíveis abusos.

“Temos casos de retaliação e existe Boletim de Ocorrência contra o administrador acarretando injúria. São 64 funcionários que aderiram à greve e foram proibidos de entrar no Hospital. Eles não podem tomar água nem ir ao banheiro no interior da instituição”, expôs.

Guimarães revelou à reportagem do JORNAL DE UBERABA (JU) que são inúmeras reclamações que o Sindicato vem recebendo nos últimos dias, entre

elas, atentado violento ao pudor, agressão verbal, injúria e assédio moral. “Há, inclusive, alteração de função estatutária. O diretor estava afastado e retornou nomeando funções distorcidas, tendo afastamento para ele e vários funcionários sem justificativa. Temos um abaixo-assinado de 65 funcionários, entre médicos, enfermeiros e serviços gerais, pedindo a saída da diretoria recém-empossada, que, de acordo com eles, vem desagradando à maioria”, ressaltou.

Greve – Os funcionários reivindicam a destituição da atual diretoria, que, segundo os grevistas, é bastante autoritária. Eles contam que o pagamento sempre vem atrasado e abaixo do piso de cada categoria. “Os salários dos profissionais é muito abaixo da média. Um enfermeiro padrão, por exemplo, recebe, hoje, R\$ 850,00, diante do piso de R\$ 1.800,00. Eles não recebem o reajuste desde fevereiro”, revelou.

A equipe de reportagem do JU entrou em contato com o Hospital Beneficência Portuguesa várias vezes, entretanto, em nenhuma das ligações foi possível conversar com o administrador da instituição, sendo que seu celular se encontrava desligado.

Fonte: <http://www.jornaldeuberaba.com.br/cadernos/cidade/1650/funcionarios-sofrem-assedio-moral-no-hospital-beneficencia-portuguesa>

sábado, 13 de abril de 2013

Vídeo sobre assédio moral no Itamaraty

Fonte: <http://operacaodespertar.blogspot.com.br/2013/04/video-sobre-assedio-moral-no-itamaraty.html>

Ter, 16 de Abril de 2013 14:58 Ana Flávia Câmara

DEN divulga manual de combate ao Assédio Moral

“Meios preventivos e repressivos de combate ao Assédio Moral na Receita Federal do Brasil” é o nome do novo manual da DEN (Diretoria Executiva Nacional) com 56 páginas que está disponível no Espaço da Diretoria de Defesa Profissional, no site do Sindifisco Nacional. O ambiente de trabalho ideal, casos gerais e potencialmente presentes na Receita Federal do Brasil e classificações de Assédio Moral são algumas das questões que o leitor vai encontrar no manual.

“O Auditor-Fiscal tem uma rotina árdua, com atribuições de alto relevo que, porém, muitas vezes passam despercebidas aos olhos dos que desconhecem as suas funções de Estado, e essenciais a este. A pressão, a cobrança e os riscos são constantes, mas isso faz parte da profissão. O que não faz parte da carreira do Auditor-Fiscal é ter a sua dignidade ferida por condutas malélicas e subversivas. Tampouco ter a sua autoridade reduzida à subserviência, sob o falso e abusivo argumento da hierarquia funcional”, diz trecho final da cartilha destinada à “palavra do Sindifisco Nacional”.

Fonte:

http://www.sindifisconacional.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=21577:den-divulga-manual-de-assedio-moral&catid=258:defesa-profissional&Itemid=422

17/04/2013**Juiz paulista é punido com remoção compulsória pelo CNJ**

O Conselho Nacional de Justiça aliviou para remoção compulsória a punição de disponibilidade aplicada pelo Tribunal de Justiça de São Paulo ao juiz José Roberto Canducci Molina, da comarca de Assis. A decisão foi tomada nesta terça-feira (16/4). O julgador foi acusado de assédio moral a servidores, desrespeito a advogados e adiamento seguido de audiências.

O relator do processo de Revisão Disciplinar, conselheiro Silvio Rocha, defendeu a manutenção da pena de disponibilidade. Ele considerou graves as acusações que pesam sobre o juiz, que passou a perseguir servidores que depuseram contra ele em processo aberto pela Corregedoria do TJ-SP. Segundo o relator, o juiz exigia dos servidores que os processos fossem encaminhados com a minuta do despacho ou sentença, sendo que uma estagiária informou ter feito "sentenças mais fáceis" para o juiz assinar.

Mas a Presidência do CNJ considerou a pena excessivamente drástica para o caso e propôs a revisão da punição para remoção compulsória, que foi aprovada pela maioria dos conselheiros. Para eles, a elaboração de minutas de despacho e sentença faz parte da atribuição do estagiário. Ficaram vencidos os conselheiros Silvio Rocha, Jorge Hélio, Emmanoel Campelo, Ney Freitas e Vasi Werner. *Com informações da Assessoria de Imprensa do CNJ.*

Fonte: <http://www.conjur.com.br/2013-abr-17/cnj-aplica-pena-remocao-compulsoria-juiz-assedio-servidores>

Vítima de assédio moral tem o direito de gravar ligação, afirma Heloani***Escrito por ContraSeg, 22 de Abril de 2013 17:27***

Para o psicólogo, advogado e professor titular da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), José Roberto Heloani, a vítima de assédio moral que recebe uma ligação e neste contato for insultada, xingada e, por isso, gravar o ocorrido, não se trata de uma prova ilícita. "A pessoa tem o direito de gravar", ressaltou.

Há alguns anos, explica Heloani, que participou da 14ª Conferência Nacional dos Bancários, em 20 de julho de 2012, a gravação era vista pela Justiça de forma perigosa. "Porém, devido à dificuldade de se obter provas, houve certa flexibilização em relação ao tema. Atualmente é perfeitamente viável, por meio de uma gravação deste tipo, se comprovar o assédio moral", salienta.

O reconhecido especialista concedeu uma entrevista para o site da Contraf-CUT, onde focou o problema do assédio moral e sexual, tão presente na categoria bancária, e tratou de outras questões relacionadas ao tema, como trabalho e saúde, metas, a visão jurídica e os fatores que geram o adoecimento.

"A entrevista valoriza o mês da saúde do trabalhador, comemorado em abril", destaca o secretário de Saúde do Trabalhador da Contraf-CUT, Walcir Previtali.

Leia a íntegra do diálogo com Heloani:

Para iniciarmos, vamos tratar da relação entre trabalho e saúde.

Estudos mostram que quando o trabalho é carregado de sentido e as pessoas se identificam com o que fazem, serve de contribuição para superarmos obstáculos psíquicos e identitários. Também é importante para resolvermos questões mal resolvidas sobre a vida atual, infância e adolescência, sendo fatores que influenciam nossa saúde mental.

Abril é considerado o mês de saúde do trabalhador...

Quando falamos de saúde e trabalho, pelo incrível que pareça o '28 de abril', Dia Mundial em Memória às Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho, falamos de questões que talvez "algum dia se encontrem". Posso lembrar o Dia Mundial da Saúde (7 de abril) como o Dia do Trabalhador (1º de maio). Considero todas as datas como uma só.

Se eu fosse um deputado faria a proposta para que o Dia Mundial da Saúde seja comemorado junto ao Dia do Trabalhador. Porém, sei que muitos deputados não concordariam porque são categorias antitéticas de difícil conciliação.

Por que o trabalho adocece?

É importante que saibamos que vivemos numa sociedade capitalista movida pelo trabalho. E o trabalho é feito por pessoas que estão num sistema sócio econômico, que dita regras. Cada um é remunerado pela atividade que exerce.

Destaco a pesquisa do psicólogo alemão, Heinz Leymann, feita na década de 1980 que sistematizou o estudo sobre assédio moral e sexual. Desde então ocorreram muitos avanços sobre o assunto, porém, ainda é bastante alto o índice de assédio moral e sexual nas instituições públicas e privadas.

Quais são os fatores que geram o assédio moral e sexual?

Esta é uma questão extremamente complexa. É difícil evitar este tipo de problema em um modelo de trabalho que se tem como regra a competição. Se pegarmos o setor de serviços ou da construção, por exemplo, iremos observar que temos em todos estes lugares métodos de avaliação. A avaliação tornou-se um "fetiche"!

E quais as consequências das metas para a saúde do trabalhador?

É um método que exige constante superação. O trabalhador acaba tendo uma angustia permanente. Não basta ser um bom funcionário que seja capaz de superar a si mesmo, atualmente temos uma competição dentro da própria organização. São grupos que competem entre si.

É claro que desta forma a outra pessoa é vista como um rival. E se o trabalhador vê o seu colega como rival, não há como se pautar pela tranquilidade.

Como se comprova o assédio moral?

Há uma dificuldade de comprová-las e observamos que há um crescente assédio horizontal. Contudo, ainda continua sendo maior os casos do assédio de "cima para baixo", mas também há o assédio em nível horizontal. Isso quer dizer que o problema ocorre entre pessoas com relação hierarquicamente semelhantes.

Embora o mais comum seja que o superior hierárquico tenha poder em relação ao subordinado, fica claro também que o grau de maledicência e a visão sobre o colega acaba por gerar situações de hostilidade. Mesmo que não caracterize o assédio moral, reflete em um desentendimento bastante elevado, que a própria justiça precisa levantar.

O artigo 932, inciso II do Código Civil/02 é explícito: a empresa responde pelos atos de seus representantes e prepostos e o empregador também pode responder financeiramente. Pelo ilícito civil, a empresa é responsável, independente do nível hierárquico do empregado que praticou o assédio moral.

Existe um prazo para que o assédio moral seja caracterizado?

Tradicionalmente, seis meses é um prazo suficiente para caracterizar o assédio moral. Atualmente os próprios juízes consideram que isto se trata apenas de um prazo, que o assédio pode ter ocorrido durante três, quatro meses, e mesmo assim ter gerado consequências horríveis. O que é bom deixar claro é

que a prova, é o "calcanhar de Aquiles" neste assunto e que o tema vem sensibilizando a justiça.

A vítima tem o direito de gravar uma ligação telefônica, mas não pode fazer escuta. Isso quer dizer que se a pessoa receber um ligação e neste contato for insultada, xingada e, por isso, gravar o ocorrido, não se trata de uma prova ilícita. A pessoa tem o direito de gravar.

Isso representa uma flexibilização jurídica para comprovar o assédio?

Há alguns anos a gravação era vista pela justiça de forma perigosa. Porém, devido à dificuldade de se obter provas, houve certa flexibilização em relação ao tema. Atualmente é perfeitamente viável, por meio de uma gravação deste tipo, se comprovar o assédio moral.

E os casos que dizem respeito ao assédio sexual?

Sobre o assédio sexual, as estatísticas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no relatório elaborado em 2000, aponta que 52% das mulheres já foram assediadas. Atualmente, este número tem sido reduzido devido às inúmeras campanhas realizadas. E também porque hoje o assédio sexual se caracteriza como crime previsto no código penal, o que tem causado certo temor em algumas pessoas, o que é positivo.

O assédio sexual ao ser considerado crime permitiu que a mulher conseguisse se impor mais?

É preciso reduzir essa prática e construir uma política de conscientização nos gestores. Muitas vezes são usados adjetivos para minimizar o ocorrido, com termos como "bobagens", "frescuras", entre outros, e que qualquer um leva na brincadeira. Atualmente este tipo de conduta passou a ser vista como uma agressividade e o trabalhador começa a socializar este tipo de informação fazendo com que o gestor esteja mais atento aos próprios atos.

Mesmo aquela pessoa mal intencionada e que tem por hábito fazer "piadinhas" com os homoafetivos, como por exemplo, que este bancário deveria usar o banheiro feminino, o que era visto como uma mera brincadeira, atualmente é interpretada como uma agressão.

E qual a importância da conscientização contra o assédio?

É fundamental que as pessoas sejam mais cautelosas em suas ações e que o gestor seja colocado para pensar sobre suas atitudes e comportamentos. Será que determinada brincadeira não acabou ofendendo a pessoa? Será que ela foi ao banheiro chorar? É importante que o profissional se conscientize desta

questão porque muitas pessoas não expressam seus sentimentos em público, e vão ao banheiro chorar. Não se trata apenas de uma questão de justiça. É uma obrigação constitucional!

A organização deve respeitar e resguardar a dignidade de todos os seus "colaboradores". Creio que já tivemos avanços significativos nesta área e, hoje, temos organizações que começam a pensar de forma mais responsável e consequente nesta área.

Fonte:

http://www.fetecsp.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=59935:vitima-de-assedio-moral-tem-o-direito-de-gravar-ligacao-afirma-heloani&catid=41:em-cima-da-hora&Itemid=129

Ter, 23/04/2013 - 12h33

ASSÉDIO MORAL: A SUTIL VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER



O assédio moral é uma violência tão destrutiva quanto a física.

Comentários desagradáveis, muito sutis, como se fosse em tom de brincadeira, mas atingem em cheio os pontos fracos e te diminuem, no seu íntimo. Devagar, as **pequenas críticas** vão minando o seu amor próprio, e acabam se tornando uma típica violência velada, chamada de **assédio moral**. Mesmo quando vem um elogio, em seguida, vem um comentário maldoso, que acaba destruindo o efeito positivo de cada palavra.

Se você sente isso na pele, não se iluda, é sim **assédio moral**. É uma violência grave que afeta tanto quanto a violência física, ela te abala por dentro. Ela destrói o que você tem de mais precioso - sua autoconfiança e sua **autoestima**.

Com o passar do tempo, os defeitos e problemas apontados pelo agressor, aqui no caso, o marido ou namorado é tão intenso, que a vítima passa a acreditar que realmente não está bem e tem defeitos terríveis. A mulher vítima

desse tipo de violência perde toda a sua identidade e passa a se enxergar pelos olhos do outro, e se sente sem valor. É uma **violência velada**, e difícil de ser percebida por alguém que não está muito próxima da vítima.

Para a psicóloga e psicoterapeuta reichiana, Frinéa Souza Brandão, coordenadora da Neurofocus Psicoterapias, do Rio de Janeiro, esse tipo de violência começa a se tornar uma forma de comunicação para o casal e pode virar um hábito. "O que ele quer é uma submissão total e mesmo que isso aconteça nunca fica satisfeito. As humilhações só aumentam não importando o que a companheira ou namorada faça. Em alguns momentos, ele diminui e aí é que mora o perigo, porque constrói-se a ilusão que as coisas vão melhorar e o relacionamento continuar bem".

Como não sentir a tortura da insegurança, e **ânsia de agradar** a quem se ama ou se deseja? E por que há homens que cometem esse tipo de assédio? Eles se sentem inferiores a essa mulher, ou incapazes de dominá-la e sentem-se acuados. A única arma de possuem contra a mulher é a força dos sentimentos, e das armadilhas em que eles prendem sua companheira. Com críticas inseridas em momentos-chave, eles buscam minar a sua segurança como pessoa e como mulher.

Fique atenta a isso, e, se notar que está acontecendo com você, a melhor ação é se questionar. Até que ponto você ama essa pessoa capaz de fazer isso com você, apenas para diminuí-la?

Fonte: <http://vilamulher.terra.com.br/assedio-moral-a-sutil-violencia-contra-a-mulher-3-1-30-1384.html>

Qua, 24 de Abril de 2013 14:55

Diálogos para Ação: quando o assédio moral vira crime por induzir ao suicídio



Na década de 1990, uma aluna de psicologia procurou o professor Roberto Heloani para propor um tema que começava a despertar o interesse da pesquisa acadêmica, mas que ninguém conhecia muito bem. A jovem apresentou ao seu futuro orientador de mestrado algumas cartas escritas à mão por bancários. O doutor em psicologia social, professor titular e

pesquisador da Unicamp leu aqueles manuscritos e não teve dúvida do conteúdo: eram cartas de despedida de bancários de um grande banco público com ideação suicida. Algumas histórias dali tinham acabado mesmo em suicídio. Outras (ainda) não.

A orientanda de Heloani, que proferiu a palestra **Quando a organização do trabalho faz adoecer**, na manhã desta quarta-feira, dia 24, no auditório da Casa dos Bancários, na primeira edição do Diálogos para Ação, em 2013, terminou seu trabalho acadêmico, mas não marcou o professor somente pelo brilho intelectual de sua pesquisa. Integrante de um grupo de executivos da administração central do banco, psicóloga formada, ela pediu demissão. Abandonou uma carreira na instituição financeira na qual já tinha uma trajetória próspera financeiramente.

O que se pode inferir da breve história que Roberto Heloani contou para delegados sindicais, que foram empossados nesta quarta-feira, depois da eleição de 9 a 19 de abril na **Caixa, Banco do Brasil, Banrisul, Badesul e BRDE**, é um caso raro de alguém que escapa de algo cada vez mais comum dentro de instituições (financeiras ou não) ou presente em carreiras diversas, como entre os médicos e metalúrgicos também. Passar a tomar o adoecimento ético e a causa dele, o assédio moral, como casos

passíveis de enquadramento criminal, quando envolver suicídios. Essa foi a contribuição embrionária que o exemplo da orientadora instigou no que o pesquisador Roberto Heloani pensa e estrutura agora.

A palestra de Heloani foi proferida ao lado do professor da Faculdade de Medicina e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da UFRGS, Álvaro Merlo. Ambos estudam há muitos anos o efeito drástico de uma política que não discute o trabalho, mas metas. Que não está interessada em solidariedade dentro de instituições, mas no individualismo e na competição. E que, em vez de criar ambientes favoráveis à saúde do trabalhador, criam lugar de proliferação de doenças e de morte.

Como dito, a breve história contada por Heloani ocorreu na década de 1990. Neoliberalismo é a palavra-chave que estruturalmente resume o contexto político-administrativo da época. Tempos em que um grupo de gestores começou a pregar uma reestruturação dos sistemas do banco público no qual se passa essa história. Essa personagem com a qual ele ilustra o período e o situa historicamente, em um determinado momento, passou a ser chamada para participar de reuniões com outros altos gestores.

Nas conversas em *petit comité*, os altos dirigentes diziam que vinham novidades em termos de gestão. Era preciso reestruturar a organização do banco, toda ela. O primeiro passo seria contratar uma assessoria que pudesse levantar dados, quer dizer, fazer uma pesquisa interna para saber as crenças, as motivações, o perfil dos funcionários. “Essa reengenharia, uma palavra da moda nos anos 1990, em muitos países significou cortar trabalhadores e não contratar como dizia a teoria original. Naquele caso, os gestores diziam que o banco teria que ficar enxuto de qualquer jeito”, lembra Heloani.

A consultoria contratada apresentou um estudo em que alertava para os riscos de casos de depressão e até de suicídio decorrentes de implantar a nova política. Diante disso, esta teria que ser implantada em fases. Para reduzir drasticamente o quadro de pessoal, primeiro, haveria de elaborar uma estratégia que desse ao processo de enxugamento um caráter voluntário. Foi autorizada a tocar adiante o processo de enxugamento. “Essa pesquisa buscava saber aspectos da cultura dos empregados daquele banco. Como era um banco público, os dados mostraram que as pessoas ali gostavam de trabalhar naquele lugar, que projetavam suas vidas inteiras na permanência em um lugar de que gostavam muito. Outro ponto foi que a pesquisa mostrou que havia muita solidariedade entre as pessoas. O ambiente era saudável. Eles queriam saber qual o nível de resistência que as pessoas tinham dentro do banco”, conta Heloani.

Violência organizacional

Então, foi urdida uma segunda fase do plano. Duas etapas de um amplo Plano de Demissões Voluntárias (PDV) demonstraram a gestores e consultores que voluntariamente o enxugamento voluntário não teria sucesso com aquele espírito coeso de grupo. Como o PDV não dera resultado, a etapa seguinte passou a ser implantar o terror. Aqueles empregados teriam a solidariedade entre eles quebrada na base da pressão. A primeira delas veio logo sob a forma de ameaça. Gestores usaram o Artigo 158 da CLT para dar um ultimato. Aqueles bancários que tivessem alguma dívida com a instituição financeira seriam demitidos sem justa causa.

O pânico então se instalou. Trabalhadores que haviam tomado algum empréstimo passaram a calcular suas possibilidades de permanecer ou ser mandado no emprego. A escolha era entre a cruz e a espada. Um empréstimo tomado há alguns anos para a compra de um imóvel, por exemplo, e que estivesse em torno de 50% pago era motivo para demissão sem justa causa ou era usado para ameaçar. Mas, se o empregado aderisse ao PDV, não conseguiria igualmente pagar toda a dívida. “De uma hora para outra, os empregados que tinham plano de saúde, eram sócios de um clube e trabalhavam num lugar em que gostavam, viam-se pressionados e desvalorizados. O medo era que o banco poderia provar improbidade e demitir por justa causa”, acrescenta Heloani.

Humilhação

A essa fase de terror, sobreveio uma terceira. Se as dívidas aterrorizavam trabalhadores, chegara o momento de quebrar ao meio as pessoas. Mentalmente. O jogo pesado da quebra da identidade se iniciou com toda a sorte de absurdos. Primeiro, gestores passavam descomposturas, humilhavam empregados - especialmente os mais velhos - na frente de todo mundo, inclusive de clientes. Sistemáticamente, procuravam dissociar a imagem de afeição pelo local de trabalho. O passo seguinte foi estimular uma disputa, verdadeira guerra, entre funcionários mais experientes e jovens.

Se, num primeiro momento, essa quebra de identidades entre trabalho e vida pessoal era presencial, num segundo, assumiu um caráter de política de comunicação interna. Heloani conta que passou a ser distribuído pelo banco um cartaz em que a figura de um dinossauro aparecia com uma seringa cuja agulha estava encravada em sua nádega. A mensagem era que os velhos, os dinossauros, deveriam tomar uma injeção de ânimo ou então seriam demitidos.

A outra campanha de mídia interna foi ainda mais sórdida e subliminar. Essa inaugurou uma quarta fase: jogar o empregado contra a própria família. Para isso, o ator Stenio Garcia foi contratado. Ele era o ícone do homem honesto que se metia em enrascada por ser justamente honesto. O seu personagem, Bino, de Carga Pesada, série da Rede Globo, aparecia em um spot de TV em que dizia aos bancários que a “vida era uma encruzilhada e que às vezes tínhamos que tomar decisões difíceis e consultar a própria família”. Ao final, o vídeo chamava à responsabilidade pelas decisões pessoais como “responsabilidades nossas”. Nada mais do que um perfume para convencer os trabalhadores a aderirem ao PDV do banco.

Pronto, mais um efeito estava materializado: jogar o trabalhador, cansado de tanta humilhação, contra a própria família. Como um homem que tinha filhos para criar, poderia abandonar o trabalho? Que aguentasse o assédio e fizesse exatamente o que os chefes mandavam, diziam os familiares, alegando que o caso era de preguiça e que ninguém adoecia por causa de pressão de chefe. Muitas separações advieram. Mais uma dissociação urdida: depois de separar a ideia de identidade de trabalho tranquila e vida tranquila, o caos na relação pessoal com a família estava instaurado.

Instituição perversa

Heloani lida com assédio moral há 16 anos. Esse relato, aliás, ilustra um artigo que escreveu mais ou menos na época em que as reengenharias haviam enriquecido oportunistas e profissionais da psicologia e de outras áreas sem muita ética. O efeito foi criar uma “instituição perversa”, cujo resultado não foi apenas o adoecimento ético, conceito que ele criou para classificar um mal que assola trabalhadores das mais amplas áreas do mundo do trabalho: ser tão pressionado no dia a dia, até o ponto de realizar ações contra aquilo que acredita. Isso tem levado, não só a doenças e sofrimento psíquico, mas ao suicídio.

O pesquisador conta que, no início dos anos 1990, foram mapeados 35 casos de suicídio, na esteira do trauma da implantação dessas reengenharias neoliberais. Metade revela algo que a pesquisa na área de sofrimento ético ainda não havia registrado. Cerca de 50% dos trabalhadores mataram-se no próprio ambiente de trabalho, em alguma sala ou em um lugar ainda mais revelador: dentro do banheiro. “Não havia precedentes desses casos. Quando uma pessoa se suicida no ambiente de trabalho, ela mostra que a sua identidade foi quebrada. Quando isso acontece no banheiro ela manda um sinal de que, em seu ambiente de trabalho, ela estava sendo tratada como dejetos humano”, conta.

Segundo Heloani, os casos de suicídios afetam preferencialmente pessoas muito envolvidas com o trabalho, aqueles que gostam mesmo de viver aquele ambiente, mas têm uma grande decepção. Não são pessoas com histórico de sofrimento mental que já tomam medicamentos. São pessoas que passam por um processo de depressão muito intenso e se decepcionam muito”, conta. Sua tese é de que os casos de assédio moral, dos quais as metas abusivas e as pressões são indício, são crimes e previstos em lei.

O artigo 129 do Código Penal prevê enquadramento para quem comete induzimento ao suicídio. Dentro dessa sistematização, Heloani defende que os casos de induzimento podem ser classificados como um tipo de homicídio doloso. Ele compara esse enquadramento ao caso de um motorista que sai para beber e dirige para casa. Na volta, atropela e mata alguém. Ele não queria matar, mas se arriscou. O assédio moral é semelhante. “Nesse tipo de dolo, a ação foi além do interesse. A pessoa foi negligente, imprudente, não tinha intenção. Mas por causa de suas ações, outra pessoa tirou a própria vida. Tem que responder não na Justiça do Trabalho, mas na Justiça Penal”, defende.

Fonte: <http://www2.sindbancarios.org.br/site2011/component/content/article/22-comunicacao-destaques/5226-dialogos-para-acao-quando-o-assedio-moral-vira-crime-por-induzir-ao-suicidio>

26/04/2013 - Administração pública

Assédio moral contra servidores federais

Por iniciativa de Paulo Paim, a CDH vai discutir o assédio moral e a discriminação sofridos pelos servidores federais no Brasil e no exterior.

O senador sugeriu que sejam convidados o ministro das Relações Exteriores, Antonio Patriota, e representantes da Federação Nacional dos Policiais Federais (Fenapef), do Departamento de Polícia Federal e da Associação Internacional dos Funcionários Servidores Locais do MRE no Mundo (Aflex).

Fonte: <https://www12.senado.gov.br/jornal/edicoes/2013/04/26/assedio-moral-contra-servidores-federais>

26/04/2013 11h50 - Atualizado em 30/04/2013 18h31

Processo sobre assédio moral na Polícia Civil será debatido

Comissão de Direitos Humanos apura arquivamento de sindicância que envolveu servidores em 2011.

Com o objetivo de apurar denúncia de assédio moral que teria sido sofrida pelo subinspetor de Polícia Civil Marcos André Rezende, a Comissão de Direitos Humanos da Assembleia Legislativa de Minas Gerais (ALMG) realiza uma reunião com convidados nesta quinta-feira (2/5/13), às 9 horas, no Auditório. A audiência foi requerida pelo deputado Sargento Rodrigues (PDT).

De acordo com o requerimento do parlamentar, o caso aconteceu em em 2011 na Corregedoria da Polícia Civil, em Belo Horizonte. Naquele mesmo ano, o subinspetor entrou com uma representação contra a escritã que o teria humilhado, mas o processo ficou engavetado até que a servidora se aposentou e conseguiu, de alguma forma, inverter o procedimento de forma que ela passou a ser a vítima. O deputado quer saber como isso foi possível e esclarecer os fatos.

Convidados – Foram convidados para a reunião o corregedor-geral de Polícia Civil do Estado, Renato Patrício Teixeira; a promotora de Justiça e coordenadora do Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Defesa dos Direitos Humanos do Ministério Público do Estado, Nivia Mônica da Silva; a delegada de Polícia Civil Tânia Darc dos Santos; o subinspetor de Polícia Civil Marcos André Rezende; e a escritã de Polícia Civil Maria Helena Pedrosa.

Fonte:

http://www.almg.gov.br/opencms/opencms/acompanhe/noticias/arquivos/2013/04/26_release_direitos_humanos_policiais.html

26 de abril de 2013 – 17:53

Violações trabalhistas e assédio moral são denunciados em documentário lançado pelo SINPAF

“São poucos os sindicatos que fazem isso. O que a gente vê por aí é omissão”. A declaração da representante da Coordenação Geral de Saúde do Trabalhador do Ministério da Saúde, Olga Rios, no ato de lançamento do documentário “**A Vida não é Experimento**” foi mais um incentivo para o trabalho do Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário (SINPAF), que denunciou por meio do vídeo graves violações de direitos trabalhistas e assédio moral e científico sofrido por trabalhadores de empresas de pesquisa e desenvolvimento agropecuário do Brasil.



O documentário foi lançado na manhã desta segunda-feira (26), com a presença de alguns de seus personagens, como a presidente da Seção Sindical Amazonas,

Simone Alves, que teve a coragem de trazer a público as condições análogas a de trabalho escravo sofridas pelos trabalhadores da Embrapa Amazônia Ocidental, que atuam nos campos experimentais do Rio Urubu e DAS. “Enfrentamos um grande desafio na produção desse vídeo. Sofri perseguição, pois havia colegas dizendo que a denúncia era falsa”, declarou.

Nesses campos experimentais foram verificadas condições degradantes de vida: trabalhadores convivendo em lugares cheios de entulho e lixo e sem condições de acesso as suas respectivas residências, ficando até um mês em isolamento; pessoas trabalhando sem equipamentos de segurança; campos sem acomodações dignas, como abrigos e banheiros; entre outras graves violações. Segundo Simone, após a gravação do documentário os trabalhadores lotados no DAS não estão mais em completo isolamento, mas no Rio Urubu a situação dos trabalhadores não se alterou.

O vídeo também traz depoimentos de trabalhadores da Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e do Parnaíba (Codevasf), vítimas de assédio moral, cujas repercussões das acusações influenciaram gravemente em suas saúdes física e emocional, além do impacto familiar.

Para o professor, cientista político e consultor de Formação do SINPAF, Helder Molina, “o vídeo é um instrumento de ação política do Sindicato e o SINPAF deve incorporá-lo em suas estratégias de luta”. A representante do Ministério da Saúde lembrou ainda que o lançamento do documentário coincide com data em que é celebrado Dia Mundial em Memória das Vítimas de Acidentes de

Trabalho, 28 de abril. No Brasil, estima-se que cerca de 700 mil pessoas sofrem com acidentes de trabalho por ano.



O espaço aberto para as falas após a exibição do documentário foi tomado pela indignação diante das denúncias trazidas, mas também, pela emoção. Alguns personagens do vídeo, dirigentes de base e membros da Direção Nacional não contiveram as lágrimas após o ato de lançamento.

“Queremos que a Embrapa tenha outros 40 anos e que episódios como o que denunciemos neste vídeo fiquem no passado”, manifestou a diretora de Saúde do Trabalhador do SINPAF, Mirane da Costa.



Emoção no ato de lançamento do documentário “A Vida não é Experimento”. Simone Alves chora ao falar do sofrimento dos colegas da Embrapa Amazônia Ocidental.

Fonte: <http://www.sinpaf.org.br/26/04/violacoes-trabalhistas-e-assedio-moral-sao-denunciados-em-documentario-lancado-pelo-sinpaf/>

28/abr/2013

Cozinheiro vítima de assédio moral por tratamento homofóbico receberá indenização

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a recurso da Faleiro Comércio de Congelados Ltda., que buscava reformar condenação ao pagamento de danos morais a um cozinheiro vítima de tratamento homofóbico. Dessa forma, ficou mantida decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) que caracterizou como assédio moral horizontal (entre pessoas de mesmo nível hierárquico) o tratamento despendido ao empregado.

O cozinheiro, na reclamação trabalhista, afirmou que, devido a sua orientação sexual, era vítima de ofensas e injúrias partidas de um funcionário do almoxarifado. De acordo com uma das testemunhas, esse empregado, por ser evangélico e não aceitar a orientação sexual, dizia, em termos chulos, "que não gostava" de homossexuais. O tratamento teria ocorrido diante de outros colegas e estaria registrado pelo circuito interno de vídeo da empresa. O trabalhador acrescentou ainda que o gerente de compras também o tratava de forma discriminatória e que os seus superiores hierárquicos nada fizeram em relação ao ocorrido.

O comércio de congelados, em sua defesa, sustentou a ausência de culpa na prática de qualquer ato que tivesse causado constrangimento ou humilhação do empregado.

A 38ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG) rejeitou o pedido do trabalhador. Segundo o juízo, ficou caracterizado através dos depoimentos que o ofensor e perseguidor na verdade era o cozinheiro, que provocava as discussões, e não o empregado do almoxarifado.

O Regional, ao analisar recurso ordinário do trabalhador, reformou a sentença para condenar a empresa ao pagamento de indenização no valor de R\$ 6 mil. Para o TRT-3, a prova testemunhal demonstrou a ocorrência de assédio moral horizontal, de forma corriqueira, e a conduta negligente da empresa ficou devidamente comprovada, na medida em que deixou o funcionário exposto a condições discriminatórias sem nada fazer a respeito, caracterizando dessa forma a sua culpa.

A decisão acrescentou que, além das ofensas dirigidas ao cozinheiro, houve discussões e agressões verbais recíprocas – fato que, para o juízo, não retiraria da empresa a responsabilidade pela discriminação sofrida, pois cabia a ela o "dever de zelar pela ordem dentro do ambiente de trabalho e pela integridade física e psíquica de todos os seus empregados".

O processo chegou ao TST por meio de agravo de instrumento, após o Regional negar provimento ao recurso de revista interposto pela empresa, para a qual a decisão mereceria ser reformada, uma vez que o caso analisado não teria passado de eventual discussão entre os empregados.

O ministro Alexandre Agra Belmonte, ao relatar o caso, ressaltou que o processo em curso segue o rito sumaríssimo, no qual o recurso de revista só pode ser admitido em caso de demonstração de contrariedade a súmula do TST e violação direta e literal de preceito constitucional. Para o relator, a alegada violação ao artigo 5º, incisos II e LV, da Constituição da República não poderia ser analisada, por não integrar as razões do recurso de revista, mas apenas as do agravo de instrumento. O outro dispositivo constitucional invocado pela empresa - artigo 7º, inciso XXVI-, segundo o ministro, não tem pertinência com o tema tratado no recurso. Dessa forma, decidiu pelo não provimento do agravo de instrumento.

Fonte: <http://www.direitonet.com.br/noticias/exibir/14599/Cozinheiro-vitima-de-assedio-moral-por-tratamento-homofobico-recebera-indenizacao>

Publicado: 29 de abril de 2013 - 08:58:15

CIC\RLAM - gestão equivocada torna ambiente nefasto ao trabalho

O Centro Integrado de Controle - CIC - espaço mais importante, complexo e estratégico da Refinaria, deveria ter atenção especial da gerência da RLAM, mas não é isso o que ocorre.

Coração da operação dos processos na unidade e que exige dos profissionais ali lotados o máximo da capacidade técnica de cada um, em qualquer dos turnos, o CIC peca pela falta de humanização no ambiente de trabalho e no aspecto ergonômico.

O local retrata o caos: péssimas condições ergonômicas de trabalho dos operadores (as) nas ICS, cadeiras quebradas, chão sujo, enorme poluição visual, falta de armários e acomodações, entre outros desleixos da gerência.

No Centro Integrado de Controle da RLAM dezenas de técnicos de operação são submetidos a uma rotina estressante e a trabalhos repetitivos, mas apesar da gestão ter conhecimento dessa realidade, nunca reconheceu o ditame legal que garante aos trabalhadores, entre outros direitos, o descanso de 15 minutos

a cada hora trabalhada, direito este que atenuaria o estresse provocado por telas e monitores.

Não bastasse a peculiaridade ergonômica do trabalho no SDCCD, os técnicos de operação têm que enfrentar no dia a dia o COTUR, ou "Capitão do Mato", que numa espécie de "Big Brother" vive a atazanar a vida dos trabalhadores. Usam como método de trabalho práticas de assédio moral, descendo ao ridículo de até "fiscalizar" se os técnicos usam a camisa dentro da calça; frustrados, agem como se fossem "fiscais" de etiqueta e do comportamento humano.

Os casos de abusos são muitos, o que levou recentemente alguns profissionais - alguns são pais de famílias com mais de 30 anos de empresa - a reagirem à tentativa de serem humilhados e constrangidos durante o turno.

Temos unidades complexas onde se tem apenas um técnico de operação consolista, e com apenas uma pessoa no console, gera dificuldades aos trabalhadores até para fazerem as suas necessidades fisiológicas ou alimentação adequada. Imaginem se o trabalhador tem algum mal súbito ou problema de saúde?

Os "Capitães do Mato" fingem que não enxergam essa situação e não estão nem aí, tudo isso como uma prática generalizada de subserviência ao GG, senhor Nei Argollo.

Reforma do futuro

Toda vez que a gerência e o COTUR são cobrados sobre as péssimas condições de trabalho do CIC, que envergonha a quem conhece outros ambientes de trabalho semelhantes na própria Petrobrás, a desculpa há mais de cinco anos é: "no futuro será feita uma reforma".

Enquanto tudo continua "no futuro", os trabalhadores estão confinados e amontoados numa sala fechada, espécie de bunker ou casamata. A cada dia chegam novas unidades operacionais e se continua sem nenhuma visão externa ou janela, a gerência ataca com nefastas e subjetivas práticas de assédio moral .

A direção do Sindipetro Bahia denuncia esse quadro caótico de gestão e entende que a pressão psicológica e o assédio moral podem inclusive induzir os técnicos de operação ao erro, mesmo porque somos todos humanos e reagimos quando submetidos a níveis elevados de pressão psicológica.

Portanto, exigimos respeito e dignidade aos trabalhadores da RLAM, como prescrito na Constituição e no próprio Código de Ética da Petrobrás.

Fonte: <http://www.sindipetroba.org.br/novo/noticia.php?id=1961>

1 DE MAIO DE 2013 - 0H00

Assédio Moral: a dor silenciosa no trabalho

O Programa ABCD em Revista "Assédio Moral: a dor silenciosa no trabalho" revela histórias de pessoas que sofreram o assédio em seu trabalho, e entrevista especialistas de diferentes áreas sobre essa prática que degrada a vida corporativa.

Fonte:

http://www.vermelho.org.br/noticia.php?id_secao=29&id_noticia=211638

Tatiana Melim – 2/5/2013

Assédio moral é violência à vida do trabalhador

No Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral, Sindicato reforça a importância do instrumento de denúncia conquistado na Campanha Nacional de 2010 para combater a humilhação e discriminação sofrida por bancários no local de trabalho

São Paulo - Assédio moral não é um fenômeno recente. É possível considerar que esse mal acomete a vida do trabalhador desde o surgimento do trabalho. A exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras de forma repetitiva durante a jornada de trabalho é mais antiga do que o próprio conceito da prática. Nesta quinta-feira 2, Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral, é justamente contra essa ameaça invisível no ambiente de trabalho que se debruça o debate sobre o tema.

O assédio moral na maioria das vezes acontece de forma velada, é um sofrimento solitário e causa revolta, mágoa e até mesmo sensação de impotência. É o que explica Marta Soares, secretária de Saúde do Sindicato. "No mundo do trabalho a prática de assédio moral é muito antiga, humilhação, abuso de poder, agressões verbais, isolamentos e maus tratos. Essa situação compromete exaustivamente a saúde física e mental, podendo levar à incapacidade, casos em que a saúde depende de remédios e tratamentos".

Estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS) apontam o assédio moral como um dos principais

problemas do mundo globalizado, podendo desencadear ondas de depressão, angústia e outros danos psíquicos em expressivos nas próximas décadas.

Capital prega “**falsa harmonia social**”, diz professora

Assédio moral e os bancários - Na categoria, após as décadas de 1980 e 1990 – auge do modelo neoliberal -, com a sistematização das atividades bancárias e a cobrança abusiva por metas, essa prática tornou-se recorrente no cotidiano das agências e concentrações. “Isso criou um volume muito grande de adoecimentos psíquicos e afastamentos na categoria”, alerta Marta.

*Doença mental é **drama na rotina** dos bancários*

Segundo a dirigente, a violência organizacional faz parte da rotina de trabalho em função, sobretudo, da cobrança pela competitividade exacerbada e falta de solidariedade entre os trabalhadores. “É inadmissível o trabalhador ser cobrado por metas cada vez mais impraticáveis e ainda carregar no seu dia a dia o fantasma do desemprego”, criticou Marta, ao ressaltar que em muitos casos é esse o 'instrumento' utilizado por alguns gestores para cobrar mais produtividade.

Combate – Os bancários, através da organização e mobilização, conseguiram incorporar o tema às lutas cotidianas. Na Campanha Nacional de 2010, após 15 dias de greve, a categoria conquistou a inclusão da cláusula de combate ao assédio moral na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), renovada na campanha de 2012.

“Foram mais de dois anos de luta para que conseguíssemos chegar ao consenso de uma redação final para o acordo. Por isso, é importante sempre reconhecermos o avanço e as conquistas das nossas lutas. Desde que implantamos o projeto, tivemos resultados importantes e é preciso continuar no esforço para que o instrumento seja aprimorado”, defendeu Juvandia Moreira, presidenta do Sindicato.

Desde 2011, quando o instrumento passou a funcionar, o Sindicato recebeu 860 denúncias. Desse total, 602 foram resolvidas com ação sindical (reunião no local de trabalho ou protestos), outras 224 foram enviadas ao banco pelo instrumento de combate ao assédio moral e 181 foram resolvidas. Somente 34 foram recusadas por falta de argumentos. Além disso, há casos de bancários demitidos e que foram reintegrados devido ao programa.

“A participação dos bancários, que saem do isolamento e denunciam quando sofrem assédio moral, é o que faz o projeto funcionar. Para melhorar o

ambiente de trabalho e prevenir adoecimentos, é importante que a denúncia seja feita”, completou Juvandia.

Denuncie – Assédio moral é a exposição repetitiva e prolongada dos funcionários a situações humilhantes e constrangedoras durante o exercício de suas funções. É praticado pelos chefes contra seus subordinados ou mesmo entre colegas de mesmo nível hierárquico, interferindo na vida do trabalhador e comprometendo sua dignidade.

Fonte: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=4450>

2/5/2013

HSBC é condenado em R\$ 2,5 mi por assédio moral

Justiça cita fatos de extrema gravidade narrados, representando verdadeira afronta à ordem social e às relações de trabalho

São Paulo – O HSBC foi condenado a pagar indenização por prática de assédio moral contra seus empregados. A decisão foi do juiz Paulo Henrique Tavares da Silva, da 5ª Vara do Trabalho de João Pessoa, e ainda é passível de recurso.

A sentença foi originada de ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) na Paraíba e obriga o banco a pagar R\$ 2,5 milhões a título de danos morais coletivos.

O caso chegou ao conhecimento do MPT por meio da própria Justiça do Trabalho de João Pessoa, que havia analisado casos individuais de empregados vítimas de assédio moral. Em ofício, alertava para "fatos de extrema gravidade narrados nas ações, representando verdadeira afronta à ordem social e às relações de trabalho". Os empregados sofriam diversas humilhações de seus superiores, submetidos a tratamento degradante, inclusive xingamentos com gritos e palavrões.

O MPT, ainda na fase de inquérito civil, propôs a assinatura de Termo de Ajuste de Conduta, o que não foi aceito pelo banco. "As reprováveis atitudes dos réus configuram manifesta violação aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da inviolabilidade da honra e da imagem das pessoas", comentou o procurador Cláudio Gadelha, autor da ação.

"O número de reclamações por assédio moral vem crescendo constantemente no HSBC. São ameaças de demissão, tratamento com palavras impróprias, palavrões. O trabalhador precisa ter ciência de que isso não é normal, tanto que a Justiça da Paraíba tomou essa decisão", diz a diretora do Sindicato Liliane Fiúza. "Sempre que abordamos o banco sobre o assedio moral, a direção diz que são problemas pontuais por que não incentiva a prática, mas não é o que os fatos dizem, como também comprova a sentença". Além de cobrar os R\$ 2,5 milhões e parar com o assedio, foi determinado que o banco, em 30 dias, conte para os funcionários os detalhes da sentença.

Fonte: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=4451>

sexta-feira, 7 Junho, 2013 - 10:12

Fundacentro lança publicação sobre assédio moral

A Fundacentro lançou neste mês uma publicação sobre assédio moral, que reúne os anais do Seminário "Compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho". Os textos foram baseados nas conferências proferidas durante o evento, realizado em 2010, após revisão dos autores. A obra pode ser acessada [aqui](#).

"Começamos a estudar o assédio moral relacionado a trabalhadores adoentados no retorno ao trabalho entre 2008 e 2009, a partir de uma demanda pericial. Depois percebemos que se tratava de um fenômeno mais amplo. Então fomos atrás de grandes especialistas para ajudar nesse entendimento. Realizamos uma discussão ampla, que trouxe a experiência de cada um", explica a pesquisadora da Fundacentro, Cristiane Queiroz.

Essas experiências de especialistas, que são referências no tema, estão presentes na publicação. A médica psiquiatra Edith Seligmann Silva, professora aposentada da Faculdade de Medicina da USP, por exemplo, é pioneira dos estudos sobre saúde mental e trabalho no Brasil. Já Ângelo Soares, sociólogo, pós-Doutor e docente em Sociologia na Universidade de Quebec a Montreal (UQAM), presidiu o 6º Congresso Mundial sobre Assédio Moral. Ele traz uma discussão não muito usual no Brasil sobre o sofrimento das testemunhas.

A obra ainda conta com dois autores que realizam diversas pesquisas sobre assédio moral. Margarida Barreto, médica, professora da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo e pesquisadora do Núcleo de Estudos Psicossociais da Dialética Exclusão/Inclusão Social (NEXIN/PUC/SP); e Roberto Heloani, psicólogo e advogado, professor livre-docente da Faculdade de Educação da Unicamp.

O entendimento jurídico sobre o tema também é apresentado na publicação. A questão foi discutida pela juíza do Trabalho substituta, Candy Florêncio Thomé, mestre em Direito do Trabalho pela USP e doutoranda pela USP e pela Universidade de Castilla - La Mancha, Espanha.

Os textos mostram que nem todo conflito pode ser caracterizado como assédio moral. É preciso haver a repetição de determinadas situações de humilhação. “É uma forma extrema de violência com a finalidade de diminuir o outro, humilhar, fazer com que a pessoa desista ou então com que supere o máximo que pode dar”, explica Cristiane Queiroz, uma das organizadoras da obra.

A pesquisadora também destaca que é importante refletir sobre as práticas de gestão no trabalho. A Fundacentro pesquisa essas questões por meio do projeto “As formas de gestão e organização do trabalho e suas relações com as violências e o assédio moral no trabalho”. Este ano as pesquisadoras estão colhendo dados por meio de entrevistas.

“Temos que lembrar também os lados invisíveis do assédio moral. Não envolve apenas a questão de cobrança de metas. Precisamos entender os fatores psicossociais e as várias formas de assédio que ainda não foram reveladas”, conclui Cristiane Queiroz.

Fonte: <http://www.renastonline.org/noticias/fundacentro-lan%C3%A7a-publica%C3%A7%C3%A3o-sobre-ass%C3%A9dio-moral>

07/05/2013 | 14h17min

Varandas diz que MPT será célere na investigação contra Energisa; ‘Multa será correspondente’



O procurador chefe do Ministério Público do Trabalho da Paraíba (MPT-PB), Eduardo Varandas, comentou sobre o andamento da investigação do caso da Energisa, que segundo acusações de um ex-empregado e da vereadora Raissa Lacerda (PSD) não vinha cumprindo uma série de deveres previstos no

contrato de trabalho. A acusação mais grave é a de que a empresa estaria obrigando os

empregados a implantar a 'fraude do fio preto', que se enquadra no assédio moral. "Abrimos diversas linhas de investigação e estamos instruindo um procedimento investigatório, para obter provas mais evidentes", disse Varandas.

Indagado sobre o que o MPT já teria encontrado de irregularidade trabalhista dentro da empresa fornecedora de energia, o procurador destacou que o Ministério Público só revelar informações deste tipo depois de concluir a investigação. "De fato é bastante grave o nível de denúncia que foi encaminhado para o Ministério Público. Mas como somos céleres, daremos prioridade ao caso", destacou.

Varandas pontuou ainda que o assédio moral presente na acusação contra a Energisa seria de solicitar que os funcionários praticassem atos ilícitos, 'como instalar um sistema em um contador de energia para que depois houvesse aplicação de multa', explicou. "Tudo isto, em tese. Porque ainda estamos investigando. Mas se confirmarmos, trata-se de um crime gravíssimo, que será denunciado na justiça, correndo o risco de receber multa compatível com a gravidade, que é absurda", finalizou.

Fonte: <http://www.paraiba.com.br/2013/05/07/73572-varandas-garante-que-mpt-sera-celere-na-investigacao-contra-energisa-multa-sera-correspondente>

07/05/2013 21h48

Belém sedia evento de combate ao assédio moral

Seminário de Enfrentamento ao Assédio Moral ocorre nesta quarta, 8. Conferência de abertura será feita pelo professor Luiz Salvador.

Belém recebe nesta quarta-feira (8) o Seminário Estadual de Enfrentamento ao Assédio Moral, promovido pelo Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador (Cerest), vinculado à Secretaria de Estado de Saúde Pública (Sespa).

O objetivo é debater formas de resistência ao problema com a criação de estratégias institucionais para o ambiente de trabalho. O evento ocorre na Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro).

A atividade terá a participação de facilitadores de referência nacional e estadual, no campo da saúde e do direito, com discussões sobre o assédio moral no trabalho no contexto do neoliberalismo; repercussões do assédio moral na saúde do trabalhador; assédio moral no serviço público; e assédio moral e implicações jurídicas.

O curso é destinado a profissionais dos Cerests; profissionais de saúde pública e vinculados aos conselhos; representantes legislativos do Estado e municípios; centrais sindicais e sindicatos de trabalhadores e patronais; Ministério Público do Trabalho; Defensoria Pública; Ministério do Trabalho; Instituto Nacional do Seguro Social (INSS); universidades; Fundacentro e demais secretarias estaduais.

A conferência de abertura, do professor Luiz Salvador, advogado trabalhista e previdenciário de Curitiba, abordará o tema “O assédio moral no trabalho no contexto do neoliberalismo”. Salvador é ainda presidente da Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas e representante brasileiro no Departamento de Saúde do Trabalhador da Associação Luso-Brasileira de Juristas.

Programação

8h: Credenciamento

8h30: Mesa de abertura

8h45: Conferência “O assédio moral no trabalho no contexto do neoliberalismo”, com Luiz Salvador

10h: Mesa redonda “Assédio moral: repercussões nas relações de trabalho e na saúde do trabalhador”, com o psicólogo do Cerest Aldo Brito e com o sociólogo Manoel Gomes de Sousa, tendo como mediador o professor Luiz Salvador

12h às 14h: Intervalo

14h: Mesa redonda “Assédio moral no serviço público”, com representantes da Secretaria de Estado de Administração (Sead), e Carlos Matos, graduado em administração, com MBA em gestão empresarial e gerenciamento de projetos pela Fundação Getúlio Vargas

15h30: Mesa redonda “Assédio moral e implicações jurídicas”, com Carol Porto, representante do Ministério Público do Trabalho, e Luiz Salvador, com mediação do coordenador do Cerest, Carlos Alberto Freire Cardoso Junior

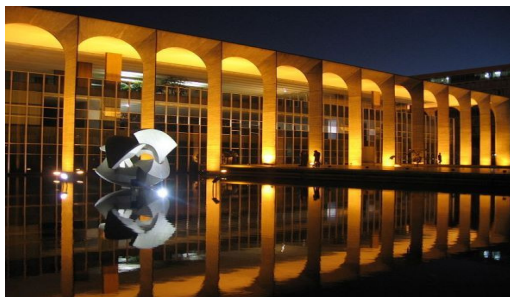
16h30: Encaminhamentos e encerramento

Fonte: <http://g1.globo.com/pa/para/noticia/2013/05/belem-sedia-evento-de-combate-ao-assedio-moral.html>

08/05/2013 18:58

Cônsul-geral do Brasil em Sidney é removido do cargo

Américo Fontenelle, foi removido do cargo por conta das denúncias de assédio moral e sexual.



Fontenelle pediu a própria remoção ao ser informado que o Processo Administrativo Disciplinar seria aberto pelo Itamaraty, poupando o chanceler Antonio Patriota de exigir que saísse do cargo

Brasília - O cônsul-geral do Brasil em Sidney, Américo Fontenelle, foi removido do cargo por conta das denúncias de assédio moral e sexual que levaram à abertura de um Processo Administrativo Disciplinar pelo Itamaraty. O embaixador pediu a própria remoção ao ser informado que o PAD seria aberto, poupando o chanceler Antonio Patriota de exigir que saísse do cargo.

"Foi uma decisão dele que também é conveniente", informou o porta-voz do Ministério das Relações Exteriores, embaixador Tovar Nunes. De acordo com o embaixador, o chanceler repetiu que "não existe espaço no ministério para este tipo de conduta de abuso, assédio ou discriminação".

"Não foi um recado restrito ao embaixador mas a todo o Itamaraty. Recentemente ele renovou essa advertência aos jovens diplomatas", afirmou Tovar.

O fato de Fontenelle continuar no cargo depois das denúncias era uma das maiores reclamações dos funcionários locais na cidade australiana. Depois da abertura do PAD, sua situação foi considerada insustentável. Em uma reunião telefônica com Patriota e o secretário-geral do Itamaraty, Eduardo Santos, o embaixador entendeu que deveria entregar o cargo.

O cônsul-geral adjunto, César Cidade, outro investigado por assédio no PAD, também está voltando para Brasília, a pedido. Por estar em um cargo inferior na hierarquia, Cidade tem que inscrever seu nome no chamado mecanismo de remoção, um instrumento aberto todos os anos para os diplomatas que queiram trocar de posto.

Este ano, a abertura foi em abril e Cidades pediu para voltar ao Brasil. Sua remoção foi publicada no Diário Oficial de segunda-feira.

Fontenelle voltará para Brasília ainda sem local definido de trabalho. Ele tem 60 dias para preparar sua saída da Austrália e outros 15 de deslocamento, mas

deve deixar o cargo imediatamente. Uma ministra de primeira classe assumirá interinamente.

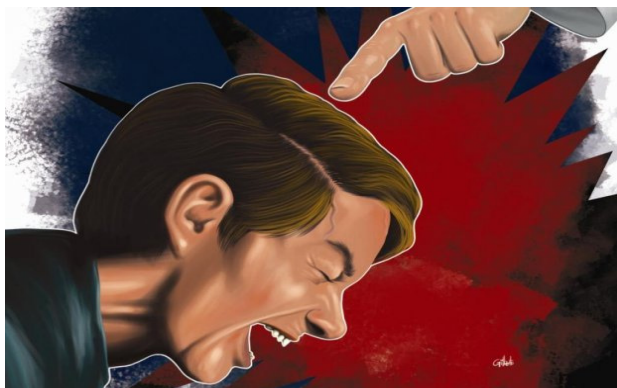
O processo de investigação tem 60 dias para correr, podendo ser prorrogado por mais 60. A expectativa é que tudo esteja definido quando Fontenelle chegar de volta ao Brasil e então seria possível decidir o que fazer com o diplomata.

Fonte: <http://exame.abril.com.br/brasil/noticias/consul-geral-do-brasil-em-sidney-e-removido-do-cargo>

13/05/2013

Assédio moral: uma violência sem flagrantes

A sutil hostilidade na relação entre professor e aluno pode transformar a vida acadêmica em um pesadelo



Assunto recorrente nas relações trabalhistas, o assédio moral também é um problema nas universidades. O ato pode ocorrer via comentários, gestos ou até por uma indiferença sistemática, mas está sempre carregado de hostilidade. Entre professor e aluno, o abuso de poder por vezes adota estratégias sofisticadas para evitar flagrantes e provoca graves consequências psicológicas ao agredido.

Como a prática não é tipificada como crime no Brasil, a definição do assédio moral fica a cargo de conceitos vindos da academia. Para o psicólogo e doutor em Educação Raymundo de Lima, professor na Universidade Estadual de Maringá (UEM), trata-se de um comportamento abusivo que pretende

constranger, humilhar ou isolar o alvo da agressão, causando algum dano à dignidade da vítima.

As manifestações mais comuns

Em um artigo publicado em 2003, o doutor em Psicologia pela USP José Augusto Dela Coleta publicou, a partir de 1.104 relatos de alunos e professores

universitários, um estudo a respeito das manifestações mais frequentes de assédio moral. Confira algumas:

Agressão verbal: uso de termos pejorativos e palavras de baixo calão.

Intimidações: ameaçar de reprovar a turma, expulsar o aluno etc.

Acusação agressiva e sem provas: alegar que os alunos copiaram trabalhos ou estão colando sem ter como comprovar.

Comentários depreciativos, preconceituosos ou indecorosos: normalmente sobre orientação sexual, credo religioso, habilidade, profissão ou nome dos alunos.

Tratamento discriminatório e excludente: conceder benefícios a alguns alunos e desvantagens a outros.

Rebaixamento da capacidade cognitiva: comparar, de forma irônica, os próprios alunos com estudantes de outras instituições ou outros grupos de ensino; ridicularizar erros em provas e trabalhos; ler, em voz alta, as notas, enfatizando, com comentários depreciativos, os alunos que obtiveram baixo rendimento.

Uso inadequado de instrumentos pedagógicos: aplicar prova com prazo mais curto do que o necessário para resolvê-la; aumentar o nível de dificuldade das questões, como forma de punição.

Recusar-se a ensinar: negar-se a esclarecer as dúvidas, alegando que a pergunta é desnecessária ou que já havia explicado a questão antes.

Fonte: *O rebaixamento cognitivo, agressão verbal e outros constrangimentos e humilhações: o assédio moral na educação superior*, publicado na 26ª edição da *Revista da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação*.

Diferentemente do *bullying*, entendido como um tipo de intimidação entre iguais, no assédio moral há uma relação hierárquica. “Trata-se de uma violência que não é física, mas principalmente psicológica, e que deixa estragos profundos na personalidade, como depressão, medo e isolamento”, diz Lima. Como as manifestações de hostilidade por vezes são ambíguas, a vítima chega a ficar confusa. “Há quem não identifique o motivo pelo qual está sofrendo tanto e passe a se considerar culpado pelas humilhações”, acrescenta.

Manifestação

As formas de manifestação são variadas. Lima cita exemplos como o de um professor que ignora as opiniões de um aluno contrário às suas afirmações, enquanto exalta, de modo desproporcional, aquelas de outros alunos que reforçam o que o docente disse. O uso de ironia em comentários sobre preferências ideológicas, políticas ou religiosas também seria comum. Até mesmo gestos simples, como o de cumprimentar frequentemente alguns alunos e não a outros, podem ser manifestações de assédio.

Nem toda intimidação de professores contra alunos, no entanto, ocorre com sutileza. Em 2010, a estudante Daniele Cristina Novak discutiu publicamente com o então coordenador de seu curso, fazendo críticas à administração. Segundo ela, os desentendimentos se tornaram frequentes até que, durante

uma aula, foi chamada à sala da coordenação e coagida a parar com as críticas, sob a ameaça de não concluir o curso.

Depois da conversa, Daniele conta que voltou para a sala e chorou. “Ali eu pensei em desistir, mas os colegas que souberam do ocorrido me deram muito apoio”, conta. Hoje, já formada, ela revela que chegou a consultar um advogado e foi aconselhada a não entrar na Justiça para permanecer no curso, devido às represálias que poderiam ocorrer. “Escolhi ficar na minha e evitar o professor”, conta.

Lacuna na Justiça limita punição

A ausência de uma legislação específica para tratar do assédio moral leva a Justiça brasileira a julgar casos desse tipo com base em jurisprudências e doutrinas, explica o professor do curso de Direito no Centro Universitário Curitiba Clayton Reis. Ele conta que, ao menos na esfera trabalhista, os tribunais vêm condenando agressores com indenizações por danos morais, invocando o princípio da dignidade da pessoa.

O professor lamenta essa lacuna e cita a legislação portuguesa como um exemplo a ser seguido. “Eles têm dispositivos específicos para casos de assédio moral, independentemente de onde ocorra”, diz.

Sem provas

A sutileza das manifestações de assédio torna difícil a comprovação material do ato. Para o professor Raymundo de Lima, da UEM, a luta contra essa prática seria mais eficaz com a exposição do problema. “O combate ao *bullying* ganhou destaque depois que a academia e a mídia passaram a falar muito desse tema. É preciso que o mesmo ocorra com o assédio”, afirma.

Para ele, a universidade tem a obrigação de estudar o assunto, já que se trata de um problema tão presente no cotidiano da instituição. Apesar disso, o volume de pesquisa sobre o assunto é inexpressivo, diz Lima. **(JDL)**

Fonte: <http://www.gazetadopovo.com.br/vida-universidade/conteudo.phtml?id=1371514&tit=Assedio-moral-uma-violencia-sem-flagrantes>

quinta-feira, 16 de maio de 2013

Assédio Moral no Trabalho

Com o objetivo de divulgar o dossiê temático Assédio Moral no Trabalho publicado pela Revista Brasileira de Saúde Ocupacional e contribuir com a discussão sobre o tema, de grande importância na área de Saúde do Trabalhador, a FUNDACENTRO promove evento no dia 28 de maio de 2013, das 13h às 18hs.

Vários especialistas discutirão CONCEITOS, CONTEXTOS, DETERMINANTES E FORMAS DE INTERVENÇÃO.

Local: Rua Capote Valente, 170 - Pinheiros - São Paulo

Inscrições e informações: <http://www.fundacentro.gov.br/>

Fonte: <http://cerestpinda.blogspot.com.br/2013/05/assedio-moral-no-trabalho.html>

21 de maio de 2013 - 15:11

Fundacentro lança revista sobre assédio moral no trabalho

O Assédio Moral no Trabalho será o tema principal da nova edição da Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO), que a Fundacentro lançará na próxima terça-feira (28/05), em São Paulo. A revista tem o objetivo de divulgar artigos técnico-científicos sobre Segurança e Saúde do Trabalhador (SST) e traz na edição de nº 126 um dossiê com a temática que vem preocupando os ambientes de trabalho ultimamente.

Às vésperas de completar 40 anos, a Revista Brasileira de Saúde Ocupacional tem um conteúdo que contribui para o melhor entendimento sobre as condições de trabalho, a prevenção de acidentes e doenças do trabalho e também para o debate e a definição de políticas públicas que envolvem o tema. Tendo em vista a importância dessa temática para o SINPAF, o Sindicato incentiva a participação de nossa base no evento.

O primeiro tema de discussão será “Conceitos, contextos e determinantes do assédio moral no trabalho”. Esse painel terá a participação dos pesquisadores Angelo Soares (UQAM/Montreal), Juliana Andrade (Fundacentro), Carlos Eduardo Vieira (PUC/MG) e Selma Venco (Unimep), sob a coordenação de José Marçal Jackson Filho, editor científico da RBSO. O segundo painel terá como tema “Casos e intervenções em assédio moral no trabalho”, com os profissionais Cristiane Queiroz Lima na coordenação e Lena Rodrigues Soares (Unifesp), Regina Heloísa Maciel (Unifor/CE) e Débora Glina (USP) como palestrantes. A abertura do evento irá contar com a presença da presidente da Fundacentro, Maria Amélia Gomes de Souza Reis, e com o editor científico da

RBCO, Eduardo Algranti. Ao final do evento, haverá um debate sob a coordenação de José Marçal Jackson Filho, editor científico da RBSO.

SERVIÇO

O evento será dia 28 de maio, no Centro Técnico Nacional da FUNDACENTRO (Auditório Edsom Hatem, em São Paulo), das 13h15 às 18h. Qualquer pessoa pode participar.

Para realizar a inscrição acesse o site da Fundacentro no seguinte link:

<http://www.fundacentro.gov.br/dominios/CTN/indexEvento.asp?D=CTN&PAGINA=CALENDARIOEVENTOS&?D=CTN&C=1649&menuAberto=345>

Fonte: <http://www.sinpaf.org.br/21/05/fundacentro-lanca-revista-sobre-assedio-moral-no-trabalho/>

03/06/2013 15:17

Assédio moral, maus-tratos no ambiente profissional

Ambientes estressantes são terrenos férteis para o surgimento dessa nova praga

As inúmeras exigências do estilo de vida atual, marcado pela pressa e pelo consumo, ocasionam a gradual precarização das relações de trabalho. Nesse contexto, agressões psicológicas são praticadas nas empresas e repartições e, muitas vezes, as vítimas não se dão conta delas, permanecendo expostas a um ambiente hostil, que compromete a saúde.

De acordo com a psicóloga forense do trabalho Glaucia Amaral, o assédio moral “caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes, repetidas durante a jornada de trabalho, que acarretam prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização” – afirma. O assédio pressupõe intencionalidade – como, por exemplo, o objetivo de forçar o outro a deixar o emprego –, direcionamento – quando uma ou mais pessoas são escolhidas como “bode expiatório” –, insistência na agressividade, com degradação deliberada das condições de trabalho.

A psicóloga ressalta que ambientes estressantes são terrenos férteis para a prática do assédio moral. “A situação evolui quando a vítima percebe a má intenção de que é objeto e as críticas a seu trabalho se tornam maldosas e as palavras, injuriosas” – explica. Ela alerta que o assédio moral deixa marcas psicológicas na vítima, porém os levantamentos sobre o assunto no país não fornecem números muito confiáveis. “Quase não há estatísticas sobre assédio moral no Brasil, porque isso só seria possível de duas maneiras: se os sindicatos de classe tivessem atendimento psicológico que fornecesse resultados reais ou se as empresas compartilhassem informações coletadas pelo setor de Recursos Humanos – o que não é de interesse delas” – comenta.

Apesar da dificuldade em comprovar a agressão, porque vítimas e testemunhas têm medo de perder o emprego, o assédio moral é crime e gera até dois anos de reclusão. Provas de assédio moral costumam ser testemunhais, mas podem ser feitas por meio da apresentação de *e-mails*, atas de reunião, fichas de acompanhamento de desempenho ou gravações que comprovem a agressão. A gravação de uma conversa não é crime e pode ser uma prova legítima em alguns tribunais.

Assédio moral no funcionalismo público

A Câmara de Catanduva criou uma Comissão Especial de Inquérito (CEI) para apurar um possível caso de assédio moral na Secretaria de Assistência Social. Ele veio a público em março, quando a assistente social Patrícia Rocha de Souza Rodrigues faleceu devido a um acidente vascular cerebral (AVC) e sua mãe, Aparecida Rocha de Souza, responsabilizou a secretária da pasta, Carmen Pizarro, pelo ocorrido. Segundo Aparecida, Patrícia reclamava havia duas semanas da forma como era tratada pela chefe. As colegas, inclusive, alertaram a assistente social sobre uma possível exoneração.

Para o vereador Amarildo Davoli (PT), que propôs a CEI, o assunto põe em dúvida a credibilidade do poder público. “Se há assédio, deve ser punido; se for calúnia, deve ser reparada” – afirma. Em abril, o vereador Wilson Paraná (PT) pediu, ao Executivo, a abertura de uma sindicância para investigar a prática de assédio moral no Centro de Saúde Dr. José Perri, o “Postão”. Segundo ele, os funcionários da unidade de saúde afirmam sofrer humilhações e ameaças; alguns deles já teriam pedido transferência e aposentadoria antecipada por não suportar os abusos da chefia. Paraná também cogita a hipótese da formação de uma Comissão Especial de Inquérito (CEI) para investigar o caso.

Um bancário conta as humilhações de que foi vítima

Um bancário de Catanduva, que não quer se identificar para não sofrer represálias, afirma ser vítima de assédio moral há cerca de um ano. Segundo ele, as perseguições começaram quando ele questionou as posturas adotadas pelos gestores, que ferem direitos conquistados pela categoria. “Passaram a chamar minha atenção na frente de colegas e clientes quase diariamente, causando situações constrangedoras. Parece que há um complô orquestrado para manchar minha imagem” – afirma.

A agressão se refletiu na saúde do trabalhador, que desenvolveu pressão alta, tem falta de ar e tremor – sintomas de transtornos psicológicos causados pela ansiedade. Outro fator que motiva o assédio moral nos bancos é a pressão para o cumprimento de metas abusivas, já que os números atingidos pelos bancários determinam, muitas vezes, o valor que vai para os bolsos de seus superiores.

O presidente do Sindicato dos Bancários de Catanduva e Região, Roberto Carlos Vicentim, afirma que as vítimas de assédio moral devem levar os problemas aos sindicatos, que têm a obrigação de defender os trabalhadores e preservá-los, mantendo o anonimato. “Quando um caso chega ao Sindicato, nós apuramos e, comprovado o abuso, exigimos uma atitude radical do banco. Desta forma, já garantimos que vários assediadores fossem afastados ou desligados” – afirma.

Fonte: <http://www.redebrasilatual.com.br/jornais/17/assedio-moral-maus-tratos-no-ambiente-profissional-2560.html>

Atualizado em 3 de junho, 2013 - 10:29 (Brasília) 13:29

146

Portugal indenizará médico brasileiro por assédio moral

Jair Rattner - De Lisboa para a BBC Brasil

Um médico brasileiro provou em um tribunal português ter sido vítima de assédio moral no trabalho devido à sua nacionalidade.

Após 17 anos de batalhas judiciais - e uma greve de fome de seis dias em 2002 -, o pediatra José de Barros Brito ganhou o direito de receber do Estado uma indenização superior a 500 mil euros (cerca de R\$ 1,4 milhão) e ainda deve recuperar o emprego no serviço público do país.



A Justiça reconheceu que Brito foi perseguido e teve o progresso de sua carreira sistematicamente impedido por seu chefe - supostamente por este acreditar que o brasileiro estava ocupando uma vaga que deveria ser de um português.

O médico foi exonerado do serviço público em 2009 depois de responder a vários processos disciplinares, todos eles posteriormente anulados na Justiça.

Procurado pela BBC Brasil, o Ministério da Saúde de Portugal não se manifestou até o fechamento desta reportagem.

Resistência

O caso ilustra a resistência que muitos profissionais de saúde enfrentam ao tentar exercer a profissão em um outro país. Médicos, como outros profissionais, têm, necessariamente, que revalidar seu diploma no país para o qual imigram, para que fiquem capacitados a exercer a medicina.

O episódio ocorre em um momento em que o governo brasileiro tenta atrair médicos portugueses para trabalhar no país, com salários altos e garantia de emprego. O anúncio feito pelo governo brasileiro tem criado grande polêmica no Brasil.

Os que argumentam contra a importação de profissionais de medicina alegam que há uma grande disparidade entre o número de horas necessárias para a formação de um médico no Brasil e em outros países.

O Conselho Federal de Medicina (CFM) quer impedir que o governo contrate médicos estrangeiros para trabalhar no Brasil. Segundo o presidente do CFM, Roberto d'Avila, a preocupação da entidade é evitar a contratação de profissionais sem qualificação comprovada. "Não vamos permitir que os brasileiros recebam atendimento por médicos que não tiveram a sua competência comprovada", disse ele.

Para exercer medicina no Brasil, os médicos formados no exterior têm que ser aprovados no Exame Nacional de Revalidação de Diplomas Médicos (Revalida).

'Lugar de um português'

Brito se formou em uma faculdade de medicina no Porto em 1978. Voltou ao Brasil em seguida, mas, em 1990, se mudou definitivamente para Portugal.

Nessa época, começou a trabalhar como autônomo no Hospital de São Marcos – uma instituição pública na cidade de Braga, 350 quilômetros ao norte de Lisboa.

Em junho de 1996, o governo português decidiu acabar com os autônomos no funcionalismo público dando-lhes contratos de trabalho.

Foi nesse momento que começaram os problemas de Brito. "O então presidente do conselho de administração do hospital, Lino Henrique Mesquita Machado, disse que enquanto ele dirigisse o hospital nunca um médico brasileiro tiraria o lugar de um português", disse à BBC Brasil.

O diretor teria colocado Brito ao menos sete vezes para trabalhar em áreas diferentes de sua especialização, tais como cardiologia, neurocirurgia, cirurgia e ortopedia.

Brito também passou vários períodos sem função ou atividades no hospital.

"A direção do hospital chegou a contratar serviços externos pagando 200.000 euros anuais para realizar o trabalho que eu estou qualificado para fazer", disse Brito.

Quando passou a se queixar formalmente de sua situação, começou a responder a processos disciplinares.

Greve de fome

Em dezembro de 2002, chegou a fazer uma greve de fome de seis dias, que terminou depois de o então embaixador brasileiro em Portugal, José Gregori,

conseguir uma audiência para ele com um representante do Ministério da Saúde - que se comprometeu a intervir para retirar os processos disciplinares.

Brito disse que o caso envolveu o poder político de Braga. O diretor do hospital era irmão do prefeito de Braga, dirigente do Partido Socialista na cidade e com grande força política.

Brito afirmou que conseguiu afastar do processo uma juíza que tratava do seu caso. Ela também o teria submetido a assédio moral.

"Quando eu tinha uma audiência, comparecia no tribunal e no dia seguinte a polícia aparecia em minha casa para me levar ao tribunal como se eu tivesse faltado (no dia anterior). Minha filha tinha oito anos e perguntava porque o pai estava sendo preso", afirmou.

Nessa ocasiões, disse, ficava cerca de cinco horas no tribunal até ser liberado - com a desculpa de que tinha sido vítima de um engano.

O médico disse ainda que a Justiça lhe concedeu decisões favoráveis, mas elas nunca teriam sido cumpridas integralmente pelo diretor do hospital.

O montante que Brito receberá foi calculado com base nos aumentos salariais e promoções que deixou de ganhar durante nos últimos 17 anos.

O médico deve receber 448.175 euros, que somados aos juros devem chegar a meio milhão de euros (R\$ 1,3 milhão).

"Ele demonstrou uma fibra ante o assédio moral que poucas pessoas teriam", disse Paulo Graça, advogado de Brito.

A BBC Brasil procurou o representante do Ministério da Saúde na região Norte de Portugal, Luís Castanheira Nunes. Seu assessor de imprensa Antonino Leite não enviou resposta até o fechamento desta reportagem.

Fonte:

http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2013/06/130603_medico_portugal_1k.shtml

06/06/2013 16:02

Saúde do trabalhador preocupa sindicatos e entidades

Evento discutiu assédio moral, metas abusivas e adoecimento que pode levar à morte

A saúde do trabalhador preocupa sindicatos e entidades de Barretos e região. O assunto foi tema de debate, no dia 9 de maio, durante a Semana do Trabalhador, no Instituto Superior de Educação de Barretos (ISEB). O evento

foi organizado pelo Sindicato dos Bancários de Barretos, com o apoio do Sindicato dos Trabalhadores em Saúde e Previdência no Estado de São Paulo (Sinsprev/SP), Instituto João Falcão, Projeto Conhecer, Sindicato dos Trabalhadores Rurais, Escola Estadual Prof.^a Paulina Nunes de Moraes e Paróquia da Catedral.

Segundo a diretora de Saúde e Condições de Trabalho da Federação dos Bancários da Central Única dos Trabalhadores (Fetec/CUT-SP), Adma Gomes, “a violência organizacional é imposta pela empresa na forma de metas. Estas, muitas vezes, geram adoecimento físico e mental dos trabalhadores”. Ela, que também é professora da rede pública estadual de ensino, lembrou que a categoria bancária lançou a campanha “Menos meta, mais saúde”, como uma forma de combater os abusos patronais. “Muitos trabalhadores adoecem e morrem devido a doenças relacionadas ao trabalho e isso jamais é divulgado.”

Para Marco Antônio Pereira, presidente do Sindicato dos Bancários de Barretos, esses problemas enfrentados pela categoria se agravaram com as fusões e incorporações bancárias. “A alta rotatividade de funcionários no sistema financeiro com a implantação de metas abusivas contribui para o assédio moral. Somente a partir de ações judiciais é que banqueiros e sindicatos conseguiram fazer um acordo coletivo.”

Assédio moral

No debate, a advogada do Sindicato dos Bancários de Barretos, Bruna Carnaz, esclareceu que o assédio moral aos trabalhadores se caracteriza por violência psicológica e comportamentos abusivos reiterados. “O assédio moral acontece quando o trabalhador é ofendido, menosprezado, constrangido, e passa a se sentir sem valor, magoado, revoltado, perturbado, traído, envergonhado, indignado e com raiva.”

A advogada lembrou que o assédio moral pode partir de chefes e superiores, assim como de outros subordinados. Contudo, Carnaz diferenciou o assédio moral da agressão verbal sofrida esporadicamente pela maioria dos trabalhadores. “Se o chefe grita, perde um pouco a paciência, isso é uma agressão verbal.” E complementa: “As mulheres podem, ainda, ser vítimas de assédio sexual, que também é diferente”. A advogada defendeu a solidariedade entre os trabalhadores como forma de fazer cessar o assédio moral dentro das empresas.

O trabalhador exposto constantemente a situações humilhantes deve procurar o sindicato de sua categoria e relatar o ocorrido com alguma testemunha. Também é possível recorrer ao Ministério do Trabalho e Emprego, ao Ministério Público e à Justiça do Trabalho para pleitear uma indenização.

Cerest é lei

O diretor do Sinsprev/SP, Cláudio Machado, acredita que não há vontade política das prefeituras na criação dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest). “Existe uma lei específica sobre a saúde do trabalhador e

recursos públicos disponíveis, mas os Centros não são implantados, como ocorreu na última gestão municipal de Barretos.” Para ele, o grande desafio do município é debater a implantação do Cerest.

Machado ainda recorda que a saúde do trabalhador é constantemente negada, embora esteja prevista nos princípios do Sistema Único de Saúde (SUS) – mesmo destacando que a rede pública de saúde não está totalmente preparada para atender o volume de casos referentes ao adoecimento do trabalhador.

Professora desabafa no debate

A professora Sabrina Paiva Lopes pediu a palavra para fazer um desabafo. “Há assédio moral, de forma abusiva, por parte de diretores das escolas.” Segundo a educadora, os casos não são denunciados em virtude de muitos professores serem celetistas (e não terem os mesmos direitos). Sabrina também revelou que nas escolas da cidade os professores sofrem “*bullying*” (violência psicológica ou física explícita) por parte dos alunos. “A pior coisa que tem é ser assediado dentro de uma escola e servir de chacota não só para colegas, mas também para alunos e achar que está tudo bem. Sofremos com a violência nas escolas” – lamentou.

Fonte: <http://www.redebrasilatual.com.br/jornais/barretos/19/saude-do-trabalhador-preocupa-sindicatos-e-entidades-1048.html>

10/jun/2013

Educadores denunciam assédio moral em escolas estaduais

Professores da rede estadual têm procurado a direção do Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Maranhão (**SINPROEEMMA**) para denunciar documento (*imagem abaixo*) que tenta regulamentar, de forma ilegal, a composição da jornada de trabalho. O último caso vem dos profissionais que lecionam na Unidade Integrada Professora Maria Pinto, em São Luís. Os educadores afirmam que estão sendo constrangidos a assinar o termo no qual a Lei do Piso nº 11.738, que reserva um terço ao planejamento das atividades, já assegura.


 ESTADO DO MARANHÃO
 SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO
 SECRETARIA ADJUNTA DE ENSINO
 UNIDADE REGIONAL DE EDUCAÇÃO - URE
 UNIDADE INTEGRADA PROFª MARIA PINHO
 E-MAIL: sinproesemma@bol.com.br - Fone: 3239 1109

Em, professor(a) _____, matriculado(a) em _____, portador de RG-_____, lotado(a) na U. I. Professora Maria Pinho, NÃO concordo em manter a carga horária de 16 horas, embora cômulo à lei federal nº11.738. NÃO aceitando assim, receber, conforme a orientação da SEEDUC, as horas que extrapolam a carga horária na forma de hora extra. Deixo então, cumprir a lei e ter a carga horária de 13 horas. Sabendo que as horas reduzidas deverão ser cumpridas na escola, sem aula, para melhor organizar meu trabalho (planejamento, preenchimento do diário eletrônico).

São Luís, _____ de _____ de _____.

O presidente do **SINPROESEMMA**, Júlio Pinheiro, orienta que, nestes casos, os educadores não assinem qualquer documento que trata da composição da jornada de trabalho nas escolas, pois é obrigação do Estado cumprir o que diz a legislação federal, sem a necessidade de assinatura do docente, que, quando ocorrer, se configura como assédio moral. “Obrigar o trabalhador a assinar um documento que dispõe da carga horária é uma prática de assédio moral que o **SINPROESEMMA** não admite. Todos os trabalhadores que estão sendo submetidos a isto devem procurar a direção do sindicato para denunciar”, afirma.

A direção do **SINPROESEMMA** buscou consolidar a Lei Nacional do Piso do Magistério, que destina um terço da composição da carga horária ao planejamento, na proposta de Estatuto do Educador, cujo texto já está tramitando na Assembleia Legislativa do Maranhão. De acordo com o artigo 15ª do novo texto, “os ocupantes do cargo de Professor, Professor I, Professor II e Professor III do Subgrupo Magistério da Educação Básica, em efetivo exercício de docência, têm 1/3 (um terço) da sua carga horária destinada a atividades extraclasse, que são compreendidas como as de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, planejamento, contatos com a comunidade e formação continuada”.

Com este mecanismo, o educador vai poder desfrutar do tempo destinado ao planejamento de forma mais produtiva, porque além do planejamento das aulas, o docente também vai poder participar de cursos de formação e também atuar na sua comunidade, como atividade extraclasse.

Fonte: <http://sinproesemma.org.br/2013/06/educadores-denunciam-assedio-moral-em-escolas-estaduais-2/>

12/06/2013 11h56

152

Denúncias de assédio moral contra militares serão apuradas

Comissão de Direitos Humanos é informada também sobre supostas ameaças praticadas por policiais.

A Comissão de Direitos Humanos da Assembleia Legislativa de Minas Gerais (ALMG) aprovou, nesta quarta-feira (12/6/13), requerimentos para a realização de audiências públicas destinadas a apurar suposto assédio moral praticado por comandantes contra policiais militares e bombeiros. Durante a reunião, os deputados também receberam denúncias de ameaças feitas por agentes da Polícia Militar e de desrespeito à população por parte da Copasa.



Parlamentares apreciaram diversos requerimentos na reunião desta quarta (12) -Foto: *Willian Dias*

O deputado Cabo Júlio (PMDB) solicitou duas audiências públicas da comissão. Uma delas pretende esclarecer as circunstâncias que levaram o cabo Paulo César Sampaio Mariz, do Corpo de Bombeiro Militar, a ser transferido da Corregedoria para o Comando Operacional do Bombeiro (COB), e logo depois para o 2º Batalhão, após ele ter feito uma denúncia de uso indevido de viaturas por parte do coronel Israel Marcos Rosa Pereira, o que configuraria improbidade administrativa.

O segundo requerimento pede uma audiência para apurar suposto abuso de autoridade e constrangimento ilegal contra o soldado Deivid da Silva Pereira, da Polícia Militar. De acordo com a denúncia, o aspirante a oficial Adalberto Pereira Freire, com a conivência do comandante da 88ª Cia. da PMMG em

Paracatu (Noroeste de Minas), Valmir Vital da Silva, duvidou da veracidade de um atestado médico apresentado pelo soldado.

Já a audiência pública requerida pelo deputado Sargento Rodrigues (PDT) terá o objetivo de debater a transferência dos cabos Cleomar Rodrigues de Oliveira e Udson Eustáquio dos Santos do 3º Batalhão de Bombeiro Militar para a Diretoria de Tecnologia e Sistemas (DTS) da corporação. Segundo o parlamentar, o coronel BM Ivan Gamaliel Pinto maquiou o ato administrativo, deixando de apresentar os motivos para a transferência.

Dois vereadores de Vespasiano (Região Metropolitana de Belo Horizonte) denunciaram irresponsabilidade da Copasa no município. Segundo Adriana Alves Lara e Oséas Ferreira da Cruz, a empresa deixou de executar os reparos necessários em uma rede de esgoto que se rompeu na Linha Verde, tendo simplesmente desviado o curso da rede para um córrego que passa pelo local. Além disso, eles informaram que o bairro Sérvia está há seis dias sem água,

causando enormes transtornos para a população. O deputado Rogério Correia (PT) comentou que esse problema afeta outros municípios da Região Metropolitana e sugeriu uma visita da comissão ao presidente da Copasa para cobrar providências urgentes.

Cidadãos relatam ameaças de morte que vêm recebendo



Leonardo Mendes (à dir.) pediu o apoio dos parlamentares - *Foto: Willian Dias*

O coordenador da Ocupação Eliane Silva (bairro Barreiro, em Belo Horizonte), Leonardo Mendes, pediu ajuda aos deputados no sentido de pôr fim às ameaças que ele e outros coordenadores estariam sofrendo por parte de traficantes de drogas e policiais militares que atuam na região. Segundo ele, os agentes os abordam frequentemente, mas deixam os bandidos atuarem livremente.

Quem também se disse ameaçado de morte foi o presidente da Ong Centro de Direitos Humanos de Sacramento (Alto Paranaíba), Lucas Oliveira. Ele denunciou abusos praticados por policiais contra cidadãos naquele município, e informou que já avisou ao promotor de Justiça local sobre o caso. Mas, de acordo com Oliveira, o Ministério Público apenas pediu a instauração de sindicância. O problema é que essa sindicância deve ser feita pelo comandante do Batalhão da PM de Sacramento, que, segundo o presidente da Ong, é conivente com os supostos abusos.

O presidente da comissão, deputado Durval Ângelo (PT), disse que vai acionar o procurador-geral de Justiça e pedir garantia de vida para Lucas Oliveira.

Além disso, informou que vai esperar providências até setembro deste ano. Caso contrário, vai pedir uma audiência pública no município.

Polícia Civil – O presidente do Sindicato dos Peritos Criminais de Minas Gerais, Valnei José de Almeida, acompanhado do perito Wilton Ribeiro, também participou da reunião e denunciou que a atual falta de autonomia da perícia criminal não vai ser resolvida com o texto proposto pelo Governo no Projeto de Lei Complementar (PLC) 23/12, que contém a Lei Orgânica da Polícia Civil.

Por fim, a professora concursada da rede estadual Vanda de Miranda Souza Pinto disse que, após receber o diagnóstico de disfonia nas cordas vocais, foi considerada inapta para o trabalho pela junta médica que a avaliou. Porém, ela foi autorizada a trabalhar como contratada, afirmou. Durval Ângelo prometeu levar o caso à Ouvidoria do Estado e ao Conselho Regional de Medicina (CRM).

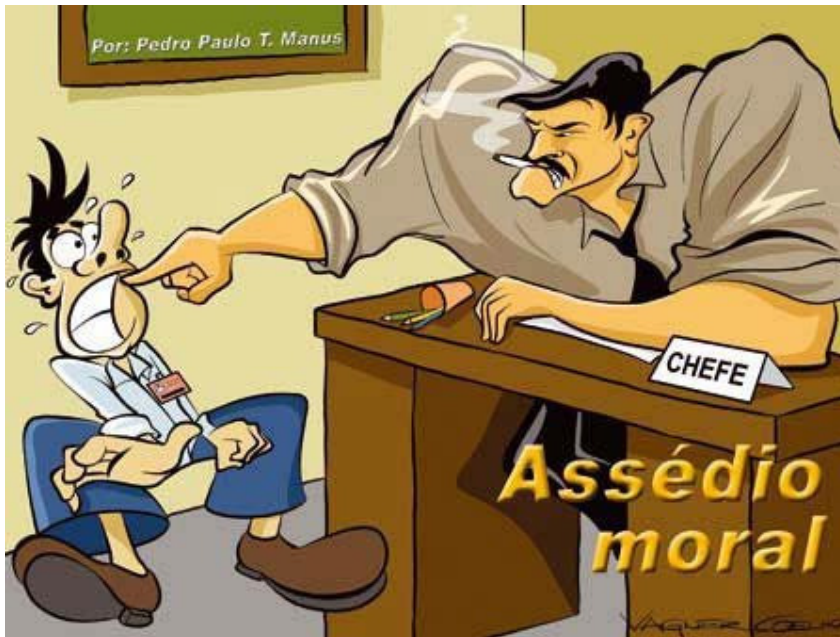
Fonte:

http://www.almg.gov.br/acompanhe/noticias/arquivos/2013/06/12_direitos_humanos_requerimentos.html?utm_source=Boletim-Noticia&utm_medium=email&utm_campaign=Boletim

24 de junho de 2013

O que fazer quando o assédio moral no trabalho acontece

O assédio moral no trabalho é qualquer tipo de ação indesejável para um empregado que leva à dificuldade na realização de tarefas ou faz com que o funcionário se sinta trabalhando em um ambiente hostil. O assédio pode acontecer por raça, sexo, cultura, idade, orientação sexual ou preferência religiosa. Em muitos países, existem leis que protegem os funcionários de suportar esse tipo de abuso no trabalho, se pode ser provado.



Existem vários fatores que devem estar presentes para se dizer que está sofrendo assédio moral no trabalho.

- A conduta deve ser desagradável e ofensivo para o empregado.
- O empregado deve manifestar sua objeção ao comportamento, permitindo que o indivíduo ou indivíduos que o ofendam corrijam seu comportamento no local de trabalho.
- A conduta deve causar um impacto sobre a capacidade do trabalhador exercer as suas funções de forma eficiente e responsável.

Algumas formas de **assédio moral no trabalho** são mais comuns. Cantadas e propostas sexuais por supervisores é a forma mais freqüentemente deste problema em ambiente empresarial. Ambos os funcionários do sexo masculino e feminino podem ser abordados por alguém no local de trabalho que quer se beneficiar o empregado, de alguma maneira, ou pelo menos ajudar a garantir que o emprego continue. Hoje muitos países têm leis que protegem os funcionários de todos os gêneros deste tipo de assédio.

O que fazer quando o assédio moral no trabalho acontece

O melhor ao empregado é relatar ao superior ou departamento de Recursos Humanos o ocorrido. Empregadores mais progressistas fazem treinamento de sensibilidade para ajudar os funcionários a lidar com o assédio moral no trabalho. O treinamento envolve as vezes todos compreenderem mais sobre as

diferentes culturas e outras características que são relevantes para aqueles que trabalham para a empresa.

Mesmo que as empresas tomem medidas para policiar as ações de seus empregados, os governos locais e nacionais devem ter uma legislação que proporciona aos indivíduos a proteção legal de muitas formas de assédio moral no trabalho. Proteção deste tipo é especialmente importante em situações em que uma empresa não tem um processo bem definido para lidar com o assédio relatado.

Fonte: <http://www.relacionamentos.org/trabalho/o-que-fazer-quando-o-assedio-moral-no-trabalho-acontece>

22/06/2013

Assédio moral em TI: fábricas de software (texto “final”)



Minha ausência do blog termina com este post que, acredito, seja o mais importante de toda a história do /dev/Kico. É nele que publico a versão final da minha pesquisa sobre assédio moral em fábricas de software que tornei pública alguns meses atrás.

Foi uma aventura acadêmica maravilhosa que mudou radicalmente a visão que eu tinha do nosso ramo, da política e do próprio modo como eu interagia e interajo com as pessoas com quem trabalho. É impressionante como a percepção que eu tinha do mundo mudou e evoluiu neste processo cujo resultado intermediário (acredito que nunca chegará a um final) apresento agora a vocês sob a forma deste artigo disponível para download neste post.

Apesar do texto final ter sido validado por dois advogados (Dr. Rafael Moraes de Carvalho Pinto e a Professora Mércia Cristina Scarpelli Reis de Souza) na apresentação do trabalho original que consistiu na minha monografia de conclusão de curso na FUMEC, tenho certeza de que ainda devem haver falhas no texto, mas meu objetivo final aqui não é ser o dono da verdade, mas sim divulgar o assunto para que mais pessoas da nossa área tomem conhecimento do problema.

É a minha contribuição para melhorar o ambiente de trabalho na nossa área. Claro que isto não ocorre em todas as fábricas de software, porém como exponho, estas apresentam características no seu funcionamento que propiciam a ocorrência do fenômeno.

Algumas coisas interessantes que me surpreenderam no processo de pesquisa:

- O que muitos chamam de assédio moral não é assédio moral.
- O que chamamos de fábrica de software não é fábrica de software, confirmando um post antigo meu no qual digo que o grande problema é linguístico.
- Que se você é interessado em processo, especialmente metodologias ágeis, deve prestar atenção nos modelos administrativos Fordista/Taylorista e especialmente no Toyotista (que não aplicamos direito).

Um aviso importante: **não sou contra fábricas de software**. O objetivo final deste trabalho é apontar pontos de melhoria, não recriminar.

Link para download: <http://www.scribd.com/doc/149427238/Assedio-Moral-em-TI-Fabricas-de-Software>

Fonte: <http://www.itexto.net/devkico/?p=1385>

27/06/2013

Fenapef e entidades do serviço público lutam contra o assédio moral

oto: Camila Piacesi



É grande a preocupação de todos os setores do Serviço Público no que se refere ao assédio moral. Diversas entidades representativas tem se reunido

para discutir o tema e encontrar soluções que possam atender suas categorias e solucionar este grave problema.

As reuniões geraram uma audiência pública, no dia 24 de junho, convocada pelo Senador Paulo Paim (PT/RS) e as entidades envolvidas nestas mudanças. Durante a reunião, transmitida pela rádio e TV Senado, Jones Leal informou que dentro do quadro da PF, o assediador é um cargo: “O que mais me preocupa é que a prática é tão usual dentro da Polícia Federal que o assediador acha que não está cometendo nenhuma falta e o assediado em muitas vezes acredita que aquilo é normal,” exclama o presidente da Fenapef.

O Senador Paulo Paim considerou o depoimento do presidente da Fenapef extremamente importante e também de gravidade. Disse ainda que a denúncia feita por Leal faz com que se entenda um pouco mais o que acontece dentro da PF.

Durante o discurso que durou cerca de 16 minutos, Leal afirmou que o tema em questão, está enraizado em todo o serviço público e também na iniciativa privada. “Foi importante ter esse conhecimento, porque achava que a Polícia Federal estava um caos e percebi que em outras instituições também existe esse caos”, completa.

Outras entidades relataram as formas de como ocorrem assédios em seus segmentos e prometeram a produção de um documento único que será encaminhado pelo senador Paulo Paim às autoridades correspondentes.

O senador prometeu conversar com a senadora Ana Rita para que ambos apertem os passos de encaminhamento dos três Projetos de Lei sobre o tema que tramitam no Congresso Nacional.

O Diretor Geral da Polícia Federal, Leandro Daiello Coimbra, foi convidado, mas não compareceu à audiência.

Também falaram na audiência pública: Adriano Silva Pucci (conselheiro chefe da Divisão de Pessoal –MRE); Claudia Regina Sano Rajewski (Presidente da Aflex), Alexey Van der Broocke (Presidente do Sinditamaraty); Leilane Ribeiro de Oliveira (Presidente do SINPECPF); Vicente Almeida (Presidente do SINPAF), Valdemar Moreira (Coordenador Nacional do CONREPPV).

Fonte: <http://fenapef.org.br/fenapef/noticia/index/42851>

28 de junho de 2013 por annaruth

MP investiga denúncias de vazamento de radiação e assédio moral no Hospital Walfredo Gu

O promotor Marcelo Coutinho instaurou investigação para apurar a denúncia de vazamento de vazamento de radiação no setor de tomografia do Hospital Monsenhor Walfredo Gurgel.

Além disso, no mesmo inquérito o promotor também comunica que está apurando denúncia de “assédio moral envolvendo servidores públicos estaduais e a Administração Pública Estadual do RN”.

A portaria informando sobre a investigação foi publicada hoje no Diário Oficial.

Fonte: <http://blog.tribunadonorte.com.br/panoramapolitico/mp-investigacoes-denuncias-de-vazamento-de-radiacao-e-assedio-moral-no-hospital-walfredo-gurgel/85886>

28 jun de 2013

Como fazer em caso de assédio moral no trabalho, o que é assédio moral, trabalho

Primeiramente vamos definir assédio moral, é quando ocorre qualquer tipo de ação indesejável ao empregado no quesito raça, sexo, cultura, idade, orientação sexual ou preferência religiosa. Em alguns casos o mais comum são as cantadas do chefes e propostas sexuais. Ninguém na empresa pode ser humilhado, zombado ou ridicularizado por nenhum outro funcionário ou pelos seus superiores.



Quando isso acontece o ideal é que você relate ao próprio agressor que não está gostando do que anda acontecendo e pedir pra que ele pare. Procure evitar falar ou estar próximo dessa pessoa. Sempre que for falar com o agressor leve alguém como testemunha, isso ajuda muito no caso de mover uma ação. Relate a ação ao departamento de RH ou até mesmo ao sindicato e a comissão de direitos humanos.



Inclusive, se você sofre com isso uma boa dica é gravar com seu celular as agressões verbais feitas por essa pessoa, num processo contra assédio, como esse a indenização é quase certa, se houver provas incontestáveis e testemunhas montar o processo e dar segmento a ele fica bem fácil. Você não deve nunca ficar calado, denuncie e procure seus direitos. Aconselhe-se com um advogado sobre você permanecer ou sair da empresa e quando e como isso deve ser feito, ele saberá lhe orientar.



Fonte: <http://www.seligamulher.com.br/assedio-moral-no-trabalho-o-que-fazer/>

Segunda, 15 Julho 2013 19:18

Pesquisa descreve o trabalho do enfermeiro de pronto socorro: Assédio moral e sofrimento psíquico foram as principais queixas dos trabalhadores

A pesquisa conduzida pela psicóloga da Fundacentro, Tereza Luiza Ferreira dos Santos, alerta para uma doença silenciosa e subjetiva: o sofrimento psíquico no exercício da profissão.

Em 2008, o Sindicato dos Enfermeiros do estado de SP firmou com a entidade, Protocolo de Intenções de Cooperação Técnica para levantar quais os problemas de saúde que afetavam enfermeiros de pronto socorro da rede pública e privada.

Um dos principais pontos destacados pelo Sindicato eram as queixas constantes de seus associados, de assédio moral por parte de seus superiores e outras formas de violência ocupacional no desenvolvimento da atividade, além do assédio sexual de pacientes.

A metodologia utilizada por Tereza para avaliar esses trabalhadores foi uma abordagem qualitativa, caracterizada pela diversidade de técnicas que tinham como função proporcionar especialmente a compreensão de afetos, sentimentos, vivências, emoções no ambiente de trabalho, identificadas a partir da realização de entrevistas individuais e em grupo, e observação do

enfermeiro durante o exercício da atividade realizada em unidades de pronto socorro da cidade de São Paulo.

O ambiente de trabalho

A pesquisa, finalizada em 2012, aponta que o ambiente de trabalho dos enfermeiros se caracteriza pela necessidade de rapidez, normalmente exercida sob pressão e ainda agilidade na tomada de decisões que muitas vezes requer raciocínio rápido.

Trabalhadores desse ramo de atividade também estão expostos a acidentes com instrumentos perfurocortantes, luxações, contaminação biológica, problemas de pele, respiratório, nervoso, neurológico, entre outros.

Além da responsabilidade em lidar com o cotidiano agitado dos pronto-socorros, os trabalhadores da enfermagem enfrentam diferentes demandas associadas aos horários de pico que podem variar de acordo com os meses do ano. A checagem dos equipamentos e materiais usados por esses profissionais também faz parte da responsabilidade e necessitam de orientação e supervisão do enfermeiro.

O ritmo acelerado, a falta de gestão, humilhações, perseguições, agressões verbais e em muitas vezes até físicas, levam o profissional ao isolamento e ao sofrimento mental e físico, que por sua vez se desdobram em sintomas e distúrbios característicos da violência laboral.

Para Tereza Ferreira falta na literatura estudos com este profissional – enfermeiros de pronto socorro - e sua relação com o tema burnout, termo que define o esgotamento físico e mental no trabalho.

A psicóloga defende a implementação de políticas públicas para a atividade do enfermeiro, tais como, estrutura física adequada do pronto socorro, atentar para escalas de plantão, jornada e divisão de trabalho, entre outras.

A pesquisa intitulada “O trabalho do enfermeiro de pronto socorro”, sob coordenação e autoria de Tereza Luiza Ferreira dos Santos, encontra-se disponível para download.

A partir de 2014, a pesquisa será tema de livro. Oportunamente, novas informações serão divulgadas pela Assessoria de Comunicação Social da Fundacentro.

Fonte: <http://www.sifep.org.br/k2-showcase/k2-category/destaques/item/228-pesquisa-descreve-o-trabalho-do-enfermeiro-de-pronto-socorro-ass%C3%A9dio-moral-e-sofrimento-ps%C3%ADquico-foram-as-principais-queixas-dos-trabalhadores>

22/07/2013 às 15:18 - Atualizado em 22/07/2013 às 15:26

Metalúrgicos entram em greve após casos de assédio moral em Londrina

Cerca de 250 trabalhadores da GNB de Londrina, fábrica de baterias automotivas, entraram em greve na última sexta-feira (19) após casos de assédio moral. Os maus tratos seriam constantes e segundo o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Londrina e Região (Stimmme), os funcionários chegam até a ter o uso do sanitário controlado. A entidade se reúne com a diretoria da fábrica na tarde desta segunda-feira (22) para tentar dar fim à paralisação.

O presidente do Stimmme, Sebastião Raimundo Silva, explicou que os trabalhadores são controlados quando usam o banheiro. "Eles reclamam que

entram no banheiro, logo vem alguém bater na porta, pedindo para sair e voltar ao trabalho", contou.

Já houve casos de funcionários serem xingados e terem sido destratados durante o expediente. "Há uma insatisfação muito grande", comentou. Os servidores também já teriam encontrado problemas com a apresentação de atestados médicos, que não teriam sido aceitos pela empresa.

Há cerca de dez dias o sindicato recebeu um abaixo-assinado com mais de 200 assinaturas solicitando assembleia para garantir o direito de greve. O documento teria sido encaminhado para os gestores da fábrica, que segundo Silva, "não deram a mínima".

A partir das 16h o Sitimmmel e a diretoria iniciam uma reunião para chegar a um consenso. Além de tentar acabar com os maus tratos, a entidade que representa os trabalhadores deve buscar opagamento de cesta básica e direito ao plano de saúde. Eles também querem garantir a participação dos empregados no lucros da empresa.

A assessoria de imprensa da GNB informou que a empresa não recebeu denúncias formais de casos de assédio moral. As demais reivindicações deverão ser negociadas na época de acordo coletivo, em dezembro. No entanto, não há obrigatoriedade legal para o oferecimento de tais benefícios aos funcionários.

Fonte: <http://londrina.odiario.com/londrina/noticia/759635/metalurgicos-entram-em-greve-apos-assedio-moral/>

01.08.2013 | 13h24 - Atualizado em 01.08.2013 | 13h27

Jornalista processa Associação do Ministério Público

O assédio teria ocorrido por suposta omissão dos empregadores



A jornalista Rose Velasco (detalhe) afirma que o presidente da AMMP-MT, Vinicius Gahyva teria sido omissivo ao ser informado do assédio moral que sofria por parte de colega

MARCIO CAMILO

DA REDAÇÃO

A jornalista Rose Velasco entrou com uma ação de Reversão da Justa Causa e Indenização por Danos Morais contra a Associação Mato-grossense do Ministério Público (AMMP), cujo presidente da entidade é o promotor Vinicius Gahyva.

Em entrevista ao Midiajur, Velasco destaca que foi assediada moralmente por uma funcionária do mesmo nível que o dela e que o assédio só se prolongou devido à “omissão do empregador”.

“É preocupante essa omissão, pois a presidência da AMMP tinha conhecimento da má conduta da pessoa, que ela vinha ofendendo a minha moral, e mesmo assim a entidade foi permissiva e omissa ao mesmo tempo”, lamentou a jornalista.

Ao relatar situação ao presidente da AMMP, Vinicius Gahyva, Rose Velasco disse que foi orientada pelo promotor a relevar o caso, pois se tratava de uma funcionária jovem e imatura. “Mas isso não é justificável para não tomar providências com um funcionário que assedia moralmente os colegas. Foi uma atitude de proteção inexplicável”, criticou a profissional.

Ação de Reversão da Justa Causa e Indenização por Danos Morais corre na 9ª Vara do Trabalho de Cuiabá, sob o número 0000879-62.2013.5.23.0009. A primeira audiência de conciliação entre as partes está marcada para o próximo dia 26 de agosto.

O Sindicato dos Jornalistas de Mato Grosso (Sindjor-MT) também se manifestou diante da situação. Em nota pública, a entidade declarou apoio à jornalista e destacou os malefícios provocados pelo assédio moral. “Não é a primeira jornalista que leva esse tipo de reclame à nossa entidade, seja formalmente ou não. Configura-se situação de assédio moral quando há humilhações, afrontas, constrangimentos, rebaixamento, xingamentos, vexame.

Estas e outras situações enfrentam os trabalhadores que são mortificados por essa prática”, afirmou trecho da nota.

Ao sindicato, a jornalista também “relatou que foi demita por justa causa após denunciar a prática reiterada de assédio moral e de ter decidido se afastar do ambiente de trabalho para se preservar”.

Confira abaixo a nota na íntegra.

"A jornalista Rose Velasco, DRT-MT 495, entrou com uma ação judicial por assédio moral contra a Associação Mato-Grossense do Ministério Público (AMMP), seu último trabalho. Ela levou a causa ao Sindicato dos Jornalistas de Mato Grosso (Sindjor-MT), na reunião ordinária do dia 16 de julho de 2013, pedindo apoio à categoria, uma vez que está se sentindo muito humilhada, indignada e injustiçada com a situação. Relatou que foi demitida por justa causa após denunciar a prática reiterada de assédio moral e de ter decidido se afastar do ambiente de trabalho para se preservar. A ação trabalhista com pedido de reversão da justa causa cumulada com dano moral foi ajuizada na vara do trabalho da capital.

Não é a primeira jornalista que leva esse tipo de reclame à nossa entidade, seja formalmente ou não.

Configura-se situação de assédio moral quando há humilhações, afrontas, constrangimentos, rebaixamento, xingamentos, vexame. Estas e outras situações enfrentam os trabalhadores que são mortificados por essa prática. Poucos dos nossos colegas acometidos pelo mesmo mal têm tido a coragem de recorrer à justiça, mas alguns estão resolvidos a dar um basta na humilhação !!!

O fato é que o assédio moral é um drama vivido por colegas de profissão em todo o país. Por isso mesmo que o Sindjor-MT já selou em dois acordos coletivos com o patronato cláusula específica sobre isso. ("Fica vetado qualquer tipo de comportamento que produza a prática do assédio moral, condenada nos demais tribunais do país.")

O Sindjor-MT aproveita a oportunidade para se colocar absolutamente contra o assédio moral e apoiamos a trabalhadora em sua denúncia, para que não se sinta só nessa empreitada, porque essa luta é de todos nós.

Fonte: <http://www.midiajur.com.br/conteudo.php?sid=255&cid=11001>

05/08/2013 19:09:31 - Atualizada às 05/08/2013 19:35:07

Dona da Schincariol é condenada a pagar R\$ 700 mil por assédio moral

Sentença foi proferida pelo Ministério Público do Trabalho de Guarulhos, em São Paulo

A Brasil Kirin, dona da marca Schincariol, foi condenada pela 4ª Vara do Trabalho de Guarulhos ao pagamento de R\$ 700 mil em indenização por assédio moral contra os seus funcionários, segundo nota divulgada pelo Ministério Público do Trabalho em São Paulo.

Leia também: Fim do nome Schincariol e planejamento marcam 1º ano da Kirin no Brasil

Caso a empresa não cumpra qualquer das obrigações previstas na sentença, será aplicada multa diária de R\$ 1 mil por trabalhador lesado. O valor da multa deverá ser revertido ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

A empresa foi alvo de ação civil pública ajuizada pela vara de Guarulhos após inquérito civil conduzido ter comprovado assédio moral por parte dos gerentes de vendas. De acordo com a investigação, a empresa utilizava conduta ofensiva ao lidar com seus vendedores e cobrança de alcance de metas de vendas.



Divulgação

Nova Schin, marca da empresa que mudou de nome no final de 2012

Segundo foi apurado pelo MPT, o tratamento desrespeitoso acontecia não apenas em reuniões, mas também em conversas a sós. Entre as práticas, xingamentos e até ameaças de mudança de região de trabalho do funcionário que não atingisse metas.

Procurada, a empresa declarou que não se pronuncia a respeito de processos administrativos ou judiciais em trâmite.

Conciliação

O órgão também pediu na ação que a empresa se abstenha de submeter, permitir ou tolerar quaisquer atos que manifestem preconceito, assédio ou discriminação, de qualquer espécie, relativos aos seus empregados, aplicando punições a seus autores previstas na legislação trabalhista.

Além disso, a empresa deve adotar medidas destinadas a apurar as reclamações ou denúncias de empregados, investigando e apurando sua procedência, referentes à prática de atos discriminatórios ou de assédio contra seus empregados, e promova a conciliação.

Outra exigência é a de que seja levada ao conhecimento de todos os empregados a existência de canais de denúncia.

Fonte: <http://economia.ig.com.br/empresas/2013-08-05/dona-da-schincariol-e-condenada-a-pagar-r-700-mil-por-assedio-moral.html>

Segunda-Feira, 5 de Agosto de 2013

Sintetel defende trabalhadores da EGS contra assédio moral



O Sintetel esteve presente na porta do escritório de serviços da EGS, no Tietê, nesta quarta-feira, 31 de julho, para defender os trabalhadores do constante assédio moral e do abuso de poder que eles vêm sofrendo de um gerente da empresa.

Naquela unidade da EGS, existe um gestor que assedia moralmente os trabalhadores, além de praticar diversos desmandos e criar problemas. Os trabalhadores vieram até o Sindicato e denunciaram tais práticas. Conheça as reclamações:

- Mudança na programação de férias sem aviso prévio o que prejudica a vida do trabalhador;
- Assédio moral já causou afastamento por motivo de saúde e novos casos estão surgindo;
- O gerente montou banco de horas sem negociar com o Sindicato;
- Demissões por motivos banais e sem justificativas;
- Mudanças constantes de setor e área, o que vem ocasionando uma grande desmotivação e insatisfação do trabalhador;
- Sobrecarga de trabalho aos supervisores;

O gerente responsável por todos esses problemas é reincidente e já possui processos por assédio moral.

Marcos Milanez, dirigente do Sindicato, disse que é inadmissível uma empresa multinacional permitir em seu quadro de direção um gerente com essas práticas. O Sintetel continuará cobrando providências da empresa.

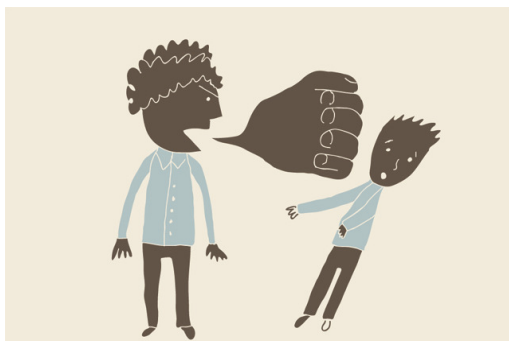
Fonte:

<http://www.mundosindical.com.br/sindicalismo/noticias/noticia.asp?id=13058>

6 de agosto de 2013

Recentes casos de assédio moral em grandes empresas

As empresas têm dever de fiscalizar e tratar com rigor os empregados que forem flagrados nessa prática



Muitas grandes empresas, a fim de aumentarem sua competitividade no mercado, estabelecem metas arrojadas a seus funcionários. Essa atitude, se mal administrada, cria ambientes insuportáveis de pressão psicológica, o que leva os funcionários que têm cargos gerenciais a extrapolar suas funções, acabando por maltratar seus subordinados a fim de conseguirem cumprir com suas metas de desempenho. Essas são as causas mais frequentes de ações trabalhistas requerendo indenizações por assédio moral, que têm as instituições bancárias como campeãs de reclamações.

As empresas são responsáveis pelo que acontece em sua organização e por isso devem manter frequente acompanhamento e treinamento de seus colaboradores, a fim de não tolerar qualquer tratamento humilhante ou degradante dentro de suas unidades.

Veja abaixo alguns casos recentes de condenações de grandes empresas em indenizações por de assédio moral.

*** Ricardo Eletro – março/2013 – indenizações de R\$ 20mil e R\$ 30mil**

Uma auxiliar administrativa foi, durante dois anos, diariamente humilhada por uma de suas superiores, que a chamava de “jumenta”, “retardada”, “incompetente” e “burra”, e também a ofendia com expressões chulas. Outra superiora sua se referia a todas as funcionárias como “porcas”, além de também ofendê-las com palavrões. A empresa foi condenada em R\$ 20mil por danos morais. Ainda em 2012, a unidade da Ricardo Eletro de Vitória, ES, foi condenada a indenizar, em R\$ 30 mil, um vendedor vítima de ofensas homofóbicas de um gerente, que o tratava de forma grosseira, dizia aos seus colegas que ele “tinha voz de gay” e dizia que, à noite, ele se chamava “Alice no País das Maravilhas”. Também o chamava de “lerdo, incompetente, moleque e sem dignidade”, o que ocasionou um quadro de depressão no ex-funcionário e levaram à condenação da empresa, também, ao pagamento de R\$ 250 mensais para tratamento médico, durante um ano.

*** Carrefour – dezembro/2012 – indenização de R\$ 100mil**

Durante quatorze anos uma funcionária do Carrefour de Brasília sofreu discriminação racial, tratamento grosseiro e excesso de trabalho, o que a levou a ficar incapacitada para o trabalho por três anos por conta de síndrome de esgotamento profissional (ou *síndrome de burnout*). Ela foi indenizada porque demonstrou que recebia pressões intimidadoras, constrangedoras e humilhantes, e que inclusive um dos diretores a chamava de “macaca” na presença de outros empregados.

***Oi (Telemar) – dezembro/2012 – indenização de R\$ 20mil**

A Telemar Norte Leste S/A teve de indenizar uma operadora de telemarketing, contratada por uma terceirizada sua, que era discriminada por seus supervisores pelo fato de ser lésbica. Ela era impedida de sentar-se ao lado de outra funcionária, “para não atrapalhar sua namoradinha”. Os superiores também a proibiam de fazer horas extras, pois diziam que “lésbica não tem direito a fazer hora extraordinária”. Tudo isso era motivo de deboche de outros funcionários.

*** Santander – novembro/2012 – indenização de R\$ 100mil**

O banco foi condenado a indenizar uma gerente adjunta gaúcha, com 20 anos de casa, que nos últimos cinco foi maltratada por seus superiores. Eles diziam com frequência que ela tinha que atingir as metas, sob pena de demissão, “nem que fosse necessário rodar bolsinha na esquina”.

*** AmBev – setembro/2012 – indenização de R\$ 50mil**

A fim de alavancar as vendas, um dos gerentes da empresa se dirigia aos seus subordinados de forma desrespeitosa, usando palavrões. A fim de “incentivar” seus subordinados a aumentarem as vendas, ele fazia reuniões matinais com os funcionários na presença de garotas de programa, e os obrigava a participarem de festas em chácaras, com a presença das garotas. Os que

batiam as metas eram premiados com “vales garota de programa”. O ex-funcionário autor da ação, casado e evangélico, também teria sido amarrado pelo gerente e obrigado a assistir filmes pornô e presenciar “strip-teases” em sua sala.

*** Samsung – outubro/2012 – indenização de R\$ 10mil**

A multinacional foi condenada subsidiariamente com a empresa Costech Engenharia Ltda. a indenizar uma inspetora de produção. Em maio de 2009, ela identificou defeitos em um dos celulares que estava na linha de montagem, retirou-o e o mostrou ao gerente de qualidade, um homem de origem sul-coreana. Ele tomou-lhe o celular e começou a gritar em coreano, de maneira ofensiva; então, atirou o aparelho em direção à linha de montagem, que acabou batendo em outro celular e voltando para o rosto da empregada, que ficou diversos dias com as marcas da pancada. Ao invés de socorrê-la, o gerente começou a gritar mais alto, com dedo apontado em sua direção. A linha de produção parou para ver a cena. A partir de então, ela passou a ser vítima de piada dos colegas, que diziam “esqueceu o capacete?”, “agora vai ter que usar capacete”, “cuidado, lá vem o celular!”.

*** Ponto Frio – setembro/2012 – indenização de R\$ 5mil**

Os fatos aconteceram na loja de Santa Felicidade, PR. Uma ex-empregada era assediada moralmente por seu supervisor que, em reuniões para cobrança de metas (segundo ela, “quase impossíveis de alcançar”), ameaçava-a de demissão com palavrões, gestos obscenos e alusões de cunho sexual.

*** Lojas Marisa – outubro/2011 – Indenização de R\$ 20mil**

Uma analista de crédito da Marisa de Patos de Minas, MG, era tratada de forma desrespeitosa e diferenciada por seu supervisor, na frente de clientes e funcionários. Ela procurou a gerência para se queixar da forma com que era tratada e a gerente lhe teria dito que ela “era muito velha pra reclamar”. A gerente inclusive chegou a criticar sua aparência, dizendo “olhe suas roupas, seu cabelo... você é muito feia, ninguém na loja gosta de você!”.

*** Banco do Brasil – outubro/2010 – indenização de R\$ 100mil**

Uma ex-funcionária do BB foi vítima de pressões de seu gerente, de uma agência de Cuiabá, MT, que, a pretexto de cobrar seu atingimento de metas, a tratava de forma autoritária e desrespeitosa, com palavras de baixo calão. Ao perguntar para o gerente sobre qual lugar ela ocuparia após a reforma que estava sendo feita na agência, ele disse que, se dependesse dele, ela ficaria no banheiro. A forma com que a empregada era tratada levou-a a um clima de tensão extrema e insegurança permanente.

*** RBS (afiliada Rede Globo no Rio Grande do Sul) – abril/2010 – indenização de R\$ 300mil**

172

A RBS Zero Hora Editora Jornalística S/A foi condenada em ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho por danos morais coletivos. Um funcionário do alto escalão da empresa ofendia e proferia palavras de baixo calão aos funcionários da equipe de vendas e do setor administrativo que participavam das reuniões. Ele também foi acusado de ter submetido seus subordinados a condições humilhantes de trabalho. A diretoria da empresa foi informada sobre a ocorrência e manifestou descaso, além de ter concordado e aprovado a conduta do autor das ofensas, o que lesou toda a coletividade de trabalhadores da RBS.

Fonte: <http://www.administradores.com.br/mobile/artigos/carreira/recentes-casos-de-assedio-moral-em-grandes-empresas/72197/>

07/08/2013 09h12 - Atualizado em 07/08/2013 09h37

Vereador Fogaça diz que secretária Rose Rivero está denunciada no MP por assédio moral contra servidores



Porto Velho - Rondônia - O vereador Everaldo Fogaça (PTB) disse na sessão plenária desta segunda-feira (05) que a situação na Secretaria Municipal de Esportes (Semes) é de crise total, a ponto de um grupo de servidores de carreira denunciar a própria secretária Rose Rivero por assédio moral. A gravidade da denúncia levou a Promotoria de Justiça de Porto Velho a abrir um Procedimento Preliminar de Investigação.

Everaldo Fogaça chegou a ler em plenário alguns trechos da denúncia feita pelos servidores destacando frases que teriam sido ditas pela secretária que demonstram a gravidade da denúncia: “A mesma caneta que nomeia é a mesma que exonera”; “Quem estiver comigo está protegido, quem não tiver, corredor ou Semad”, teria dito a secretária, segundo relato de servidores.

Para o vereador, a Câmara Municipal deve tomar uma atitude drástica, pois situação parecida também ocorre em outras secretarias, onde outros servidores também reclamam de perseguição e preferem realmente serem

lotados “nos corredores da Semad” a ter que conviver diariamente com esse tipo de abuso. “Precisamos tomar uma atitude urgente”, defendeu.

PC DO B

As declarações de Everaldo Fogaça causaram indignação até mesmo nos vereadores do PC do B, partido a qual pertence Rose Rivero e a quem realmente pertence a vaga na administração Mauro Nazif. O vereador Claudio da Padaria, por exemplo, lembra que já chegou a pedir a cabeça de Rose Rivero na atual administração e que o partido não vai tolerar mais um desmando da secretária, manchando o nome do partido.

A vereadora Ellis Regina foi mais além. Ela disse que, na última vez em que ela e o vereador Claudio da Padaria pediram a exoneração da secretária, Rose Rivero chegou a ser chamada ao partido e alertada sobre suas atitudes à frente da Semes. Para ela, o PC do B é um partido que sempre apoiou o trabalhador e nunca o contrário.

“O partido vai se manifestar sobre isso. Ou o Dr. Mauro Nazif exonera a secretária Rose Rivero ou o partido vai se retirar da administração”, concluiu Ellis Regina que promete realizar uma mobilização na próxima quarta-feira (07/08), na Semes junto com os servidores para exigir a exoneração da titular da Secretaria. “Como dirigente sindical também tenho obrigação de lutar por esses servidores e exigir mudanças na atual administração”, concluiu.

PT

A inércia da atual administração teve outros desdobramentos dentro do Parlamento. Os vereadores do PT também criticaram outras crises dentro de secretarias municipais da administração Nazif, algumas delas não menos graves que a situação do assédio moral.

A vereadora Fatinha, por exemplo, disse que a incompetência que ocorre na Secretaria Municipal de Educação (Semed) vai trazer prejuízos irreparáveis à Educação. Segundo ela, o prazo de contratação emergencial do transporte escolar dos distritos de Porto Velho vence dia 10 de agosto, sem o processo nunca ter se iniciado a licitação.

O vereador José Wilides disse que a situação é preocupante. Ele citou por exemplo o pagamento indevido de uma multa pela Prefeitura em um processo que já havia sido ganho pela Procuradoria do Município. “Pagou uma multa sem autorização da Câmara e que havia sido anulada pela Justiça. Isso não demonstra que a administração não tem o controle de nada”, ressaltou.

O presidente Alan Queiroz (PSDB) disse que vai procurar o prefeito Mauro Nazif esta semana e propor uma reunião de urgência com os vereadores para um entendimento. “Já demos tempo demais para a administração. Precisamos agora de resultados”, finalizou.

Fonte: <http://www.rondonoticias.com.br/ler.php?id=122956>

30/08/2013 às 11h13, última atualização: 30/08/2013 às 11h31.

Igreja é condenada a indenizar ex-funcionário por assédio moral



Diário da Manhã
Informações do TRT-MG

A 2ª turma do TRT da 3ª região manteve decisão que condenou a Igreja Mundial do Poder de Deus a indenizar ex-funcionário por assédio moral. A instituição também deve multa por oposição de embargos protelatórios, aviso prévio, equiparação salarial, adicional por acúmulo de funções e horas extras para o trabalhador.



Segundo testemunhas, o autor era tratado com expressões injuriosas e fora chamado por pastores de "burrinho do bispo", "jegue" e "macaquinho do bispo". Além disso, o funcionário teria sido impedido de trabalhar por três dias pela administração da igreja. Nesse período, ele dirigia-se à cozinha e lá permanecia.

Em 1ª instância, a ré foi condenada a indenizar o funcionário pelos danos morais sofridos, além de pagar valores referentes a aviso prévio, equiparação salarial e horas extras. Inconformada, a instituição interpôs recurso, sob o argumento de que as expressões eram usadas em forma de brincadeira. A 2ª turma do Tribunal, contudo, manteve o entendimento de que o assédio moral fora caracterizado, no entanto, reduziu para R\$ 15 mil o valor a ser pago.

Não contentes, autor e ré opuseram embargos de declaração. O trabalhador em face da omissão e à valoração dos danos morais; a igreja em razão de "omissão no que tange a forma de calcular as horas extras do período sem CTPS e com intuito de prequestionamento da aludida matéria".

Ao analisar a ação, o juiz convocado Eduardo Aurélio P. Ferri, relator, afirmou que só é possível a "concessão do efeito modificativo quando houver omissão, contradição ou manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso, o que, como visto, não ocorre na espécie".

Considerou, então, improcedentes os embargos e manteve a decisão que entendeu "ainda que existisse simples conivência do empregador (a prova testemunhal do autor revelou mais) isso já seria suficiente para justificar a condenação"

Fonte: <http://www.dm.com.br/texto/141440-igreja-a-condenada-a-indenizar-ex-funcionario-por-assadio-moral>

03/09/2013

Assédio moral em fábricas de software: culpando a vítima



Quando resolvi investir meu tempo estudando o fenômeno do assédio moral em fábricas de software resolvi buscar ajuda de diversas pessoas que considero formadoras de opinião. Meu pedido era simples que me ajudassem na divulgação da pesquisa para que o número de relatos fosse maior. Isto me propiciaria dados estatísticos que seriam muito importantes para traçar o perfil tanto do assediado quanto do assediador neste ambiente.

Infelizmente a maior parte das pessoas que procurei não pode ou simplesmente não quis me ajudar, mas uma das respostas que obtive foi tão brutal que só hoje, meses depois, é que consigo escrever a respeito. Bom: a resposta foi basicamente a que transcrevo a seguir:

Sinceramente não entendo como alguém pode trabalhar em um lugar destes (fábrica de software) e muito menos se sujeitar a este tipo de coisa: sinto muito, este tipo de pessoa tem mais que se ferrar, então não contribuirei com o seu trabalho. Passar bem.

A dor da decepção só não foi maior porque tirei proveito da situação para pensar profundamente sobre o assunto. A resposta apesar de tosca carrega em si uma profundidade abismal que só tocarei brevemente (ainda há muito que quero escrever sobre isto, incluindo minha experiência pessoal).

Como alguém pode trabalhar “neste tipo de lugar”?

Simple: por que muitas vezes é o que você consegue e, além disto, pode parecer chocante o que direi, mas há **muitas fábricas de software aonde eu gostaria de trabalhar**. Maniqueísmo é visão de gente limitada: há inúmeros tons de cinza entre os extremos e acredite, **sempre** você consegue tirar algo bom da experiência. Um dos empregos mais bacanas que tive foi em uma fábrica de software inclusive, aonde conheci pessoas maravilhosas e com as quais mantenho contato até hoje.

É questão de por os pés no chão e em seguida perceber e aceitar a diversidade. Baixar o nariz e fazer o que quase toda religião nos diz: anular o ego e adquirir humildade. Simple assim, resposta data.

Como alguém se sujeita ao assédio moral?

Em um [post anterior](#) apontei as principais características do fenômeno assédio moral. São três:

- Degradação do ambiente de trabalho de forma intencional.
- Repetição sistemática do ato de forma continuada por determinado período de tempo.
- Direcionado a um grupo ou pessoa.

A razão pela qual a pessoa “se sujeita” é consequência do segundo e terceiro ponto. O assediador costuma agredir sua vítima sistematicamente de forma bastante comum usando pequenos ataques. São atitudes que soam simples e inofensivas quando vistas isoladamente, mas que após o acúmulo com o tempo simplesmente destroem a auto estima do assediado, que começa a realmente acreditar que o problema é com ele. Lembra muito uma tortura chinesa: pequenas gotas que te destroem.

O fato de ser direcionado garante a discriminação do assediado: este é isolado dos demais. Este isolamento se apresenta de duas formas: a mais óbvia é no corte do convívio social com os colegas que o evitam para que não sofram consequências (muito comum). A segunda é por parte da própria vítima que, por estar com a auto estima destruída se sente constrangida e indigna do convívio com os demais.

No [texto “final” da pesquisa](#) há um trecho em que digo só ter conseguido 19 depoimentos. Um advogado a quem temo muita estima (o Dr. Raphael Moraes de Carvalho Pinto) ao ler este pedaço me repreendeu imediatamente. Não são “só” 19, na realidade consegui DIVERSOS depoimentos. As vítimas simplesmente não conseguem falar a respeito por sentirem vergonha (um comportamento muito similar ao experimentado por vítimas de violência doméstica e sexual). E digo por experiência própria: só hoje começo a conseguir falar sobre minha própria experiência (a pesquisa foi minha terapia).

A violência do assédio moral é imensa, silenciosa e covarde. A vítima perde totalmente a capacidade de se defender ou de falar a respeito por acreditar ser

a fonte do problema. Apenas um dado estatístico: Heinz Lehmann estimou que 15% dos suicídios na Suécia eram diretamente relacionados ao assédio moral. A coisa MATA.

Concluindo

Quando vemos alguém sofrendo uma injustiça é muito comum recriminar a vítima por não reagir. Postura esta que, na minha opinião, simplesmente alimenta a ocorrência do fenômeno do assédio moral. Sim, se você diz por aí este tipo de coisa e pensa assim mesmo após este texto, saiba que você contribui **diretamente** para que este tipo de monstruosidade ocorra.

A vítima se sujeita por que posturas recriminatórias como a que mencionei alimentam a vergonha e aniquilam (sim, aniquilam) a auto estima do assediado.

Fonte: <http://www.itexto.net/devkico/?p=1556>

13/09/2013 15:29:43

Projeto de lei pune assédio moral



O deputado Angelo Coronel (PSD)

O deputado Angelo Coronel (PSD) apresentou à Assembleia Legislativa da Bahia projeto de lei que proíbe o assédio moral no ambiente de trabalho, seja em organizações públicas ou privadas, e prevê sanções à organização e ao agressor como multa, advertência e até demissão.

“Já está em discussão no Congresso Nacional lei que estabelece que o assédio moral no trabalho seja crime sujeito a pena de um a dois anos de reclusão. Diante disso, proponho este projeto de lei visando prevenir, minimizar e punir atitudes de assédio moral nas organizações privadas e públicas do estado da Bahia”, declarou o parlamentar.

De acordo com o projeto, a denúncia de assédio moral deverá ser imediatamente apurada mediante processos de sindicância ou administrativos e, sendo constatada a prática, deverão ser aplicadas sanções à organização - como a obrigação de definir códigos de conduta, além de multa de 50 salários mínimos na segunda infração - e ao agressor - advertência e demissão ou exoneração no caso de persistência da agressão. O agredido terá direito à

indenização por danos morais, além de tratamento terapêutico e psicológico custeados pela organização.

O assédio moral caracteriza-se pela conduta abusiva (atitude, gesto, palavra ou comportamento) de superior hierárquico ou colega, que atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da pessoa, ameaçando não só a vítima em seu exercício profissional, como no próprio ambiente organizacional.

Fonte: <http://www.tribunadabahia.com.br/2013/09/13/projeto-de-lei-pune-assedio-moral>

Qui, 26 de Setembro de 2013 16:29

O assédio moral e os seus prejuízos às empresas onde eles acontecem

Projeções da Organização Mundial de Saúde (OMS) apontam que, em 2030, a depressão será a doença mais comum no planeta, à frente do câncer e de doenças infecciosas. De acordo com a entidade, atualmente, cerca de 121 milhões de pessoas sofrem desse mal. Segundo o órgão, 350 milhões de pessoas (cerca de 5% da população mundial) sofreram algum episódio de depressão no ano passado. No Brasil, segundo o Ministério da Saúde, 25 milhões de pessoas são depressivas, com manifestações leves, moderadas ou severas.

Parte importante das causas desse distúrbio resulta da vida profissional. “O trabalho representa uma importante instância na patogenia, no desencantamento e na evolução de distúrbios psíquicos”, afirma Edith Seligmann-Silva, doutora em medicina e especializada em Saúde Pública, ambos pela Universidade de São Paulo, e autora de diversos títulos sobre psicopatologias do trabalho. Além da insatisfação profissional, medo do desemprego e preocupações com a renda, um fator ganha força cada vez maior no agravamento desse quadro: o assédio moral.

A busca crescente por resultados financeiros, ganhos de produtividade, enxugamento de mão de obra e o conseqüente acúmulo de funções, entre outros, aumentam as tensões no ambiente de trabalho. A isso, mais vezes do que se supõe, somam-se ações como ignorar um funcionário, maltratá-lo, desprezá-lo, retirar-lhe responsabilidades e atribuir-lhe tarefas e metas infactíveis. Quando constantes, práticas como essas caracterizam o assédio moral, que acaba por comprometer a performance profissional de uma pessoa e, muitas vezes, sua saúde mental e física.

Na maior parte dos casos, essa prática ocorre de forma vertical, ou seja: parte de um superior a um subordinado. Há também o bullying de caráter horizontal, caso do chamado mobbing. Ocorre quando um grupo passa a praticar assédio psicológico contra um colega de mesmo nível hierárquico, por exemplo, por meio de críticas e comentários, disseminação de rumores ou ridicularização. Por vezes, esse comportamento parte de pessoas que buscam, de formas

pouco profissionais, agradecer a superiores, repetindo, quando possível, seus atos.

Entre as consequências que a vítima de assédio moral pode enfrentar estão episódios depressivos, transtorno de estresse pós-traumático, neurastenia, neurose profissional, síndrome de esgotamento profissional, entre outros. Há ainda a chamada Síndrome de Burnot. Causado pelo estresse profissional, o mal acomete muito os chamados “workaholics”. Porém, suas causas estão intimamente ligadas a uma percepção de desvalorização profissional, característica marcante da exposição ao assédio moral.

A Síndrome de Burnout se caracteriza por tensão, esgotamento físico e mental extremo, fadiga persistente, distúrbios de sono, dores musculares e de cabeça, enxaquecas, problemas gastrointestinais, respiratórios e cardiovasculares. É um quadro extremo dos males a que um trabalhador pode ser exposto.

O número de doenças psíquicas catalogadas que têm algum vínculo com o trabalho e as práticas de assédio moral identificadas e nomeadas basta para se ter uma noção do quão preocupante é o quadro. Os prejuízos não se restringem aos profissionais expostos a essas práticas, mas também aos CEOs, sócios e donos de uma empresa, que, com desvios de conduta de seus executivos, podem ter diversos tipos de prejuízos em seu negócio.

Um levantamento realizado pela HSD Consultoria em RH a partir de 5 mil avaliações realizadas com executivos detectou desvios de conduta em 20% dos pesquisados. Outro dado revelador aponta que 90% dos desligamentos de profissionais com cargos de chefia e gerência devem-se a comportamento e não a conhecimento ou desempenho. Desses, mapeados para identificação de potencial, 100% apresentavam desvios de conduta que representavam potenciais prejuízos financeiros para seus empregadores.

Poucas empresas expressam preocupação com o conhecimento do perfil comportamental de seus executivos e lideranças, não só no que se refere a atitudes observáveis, mas principalmente quanto à sua estrutura de caráter. A conduta e a ação das pessoas que representam uma organização pode ser uma referência para o sucesso ou fracasso de um negócio.

Apesar do indicador, observamos que algumas empresas relutam em tomar decisões para o desligamento de executivos que apresentam desvios de conduta. É comum CEOs justificarem essa omissão com o argumento de que esses profissionais trazem resultados para o negócio. Porém, se há desvio de conduta comprovado pela auditoria, uma ação imediata e contundente deve ser tomada, já que, certamente, outras pessoas da organização conhecem as práticas desse profissional. Nesses casos, as medidas tomadas funcionam como uma mensagem. Quando nada é feito, outros membros da equipe entenderão a empresa como tolerante a desvios de conduta.

A omissão nesses casos é um erro grave, mesmo se analisada apenas do ponto de vista financeiro. Além de potenciais perdas por conta de ações trabalhistas, essas práticas acabam por comprometer a parte operacional do

negócio. Isso ocorre por conta do clima instalado entre os funcionários. Faltas, turnover elevado, problemas disciplinares, queda de performance, tensões e conflitos no ambiente de trabalho tornam-se parte do cotidiano da empresa. As consequências econômicas são óbvias, mas há ainda prejuízos à imagem institucional da organização. Há casos de organizações que, mesmo com uma política salarial atraente, acabam por ter dificuldades em atrair bons profissionais, por conta da fama que têm no mercado.

(*)Susana Falchi é CEO da HSD Consultoria em Recursos Humanos, executiva e consultora em Projetos Estratégicos em empresas nacionais e multinacionais de grande porte. E administradora de Empresas com MBA em RH pela FEA/USP.

Fonte: <http://www.segs.com.br/so-seguros/133037--o-assedio-moral-e-os-seus-prejuizos-as-empresas-onde-eles-acontecem.html>

01/10/2013 10:29:26

Bompreço é condenado pelo Ministério Público do Trabalho por assédio moral



Procurador do trabalho Pedro Lino de Carvalho Júnior, autor da ação

Os constantes e repetidos fatos informados ao Ministério Público do Trabalho (MPT) na Bahia indicando a prática de assédio moral em diversas lojas em todo o estado levaram à condenação do Bompreço Bahia Supermercados Ltda. a pagar R\$500 mil por danos morais coletivos.

A sentença foi proferida pela juíza titular da 23ª Vara do Trabalho de Salvador, Alice Maria Santos Braga, em ação movida pelo MPT. Pela decisão, a empresa poderá ainda sofrer multas de R\$1 mil por empregado vitimado, caso sejam confirmados novos casos de assédio moral.

O valor da indenização será revertido para quatro instituições de utilidade pública da capital baiana. Caberá ao MPT indicar os nomes das entidades beneficiárias. Na sentença, a juíza Alice Maria Santos Braga conclui, baseada nas provas apresentadas, que o assédio moral no Bompreço “não se trata de

fato pontual, mas de condenações recorrentes pela mesma prática, onde foram citados nomes de vários gerentes, o que evidencia que a prática se difundia por várias lojas do acionado, como se a prática fosse até mesmo incentivada pelo réu como requisito para a ocupação do cargo de gerência.”

A ação civil pública teve início em 2012, após o MPT concluir inquérito civil que apontava a existência de vários casos semelhantes em que empregados relatavam práticas de xingamentos, pressões por resultados, humilhações em público, perseguições a quem retornava de licenças médicas e mudanças constantes e injustificadas de horários de trabalho.

Os argumentos do MPT foram reforçados com uma série de condenações à empresas em ações individuais por assédio moral, proferidas pela Justiça do Trabalho na Bahia.

Segundo o procurador do trabalho Pedro Lino de Carvalho Júnior (foto), autor da ação, “a prática de assédio moral é uma das piores situações possíveis no ambiente de trabalho, uma vez que pode causar impactos significativos na saúde do trabalhador e em suas vida social. Por isso, precisa ser veementemente combatido.”

Ele destaca o fato de esta condenação ser exemplar, por envolver uma das maiores empresas do setor de comércio varejista do estado e pelo fato de que nem sempre é possível reunir provas suficientes para uma condenação por assédio moral, ainda mais em uma ação civil pública, que pressupõe um dano à coletividade.

Fonte: <http://www.tribunadabahia.com.br/2013/10/01/bompreco-condenado-pelo-ministerio-publico-do-trabalho-por-assedio-moral>

03/10/2013 15h17 - Atualizado em 03/10/2013 20h25

TRT-DF manda supermercado pagar R\$ 22 milhões por assédio moral

Empresa obrigava funcionários a cantarem hino motivacional. Walmart diz que respeita funcionários e a legislação e que vai recorrer.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) condenou o supermercado Walmart a pagar R\$ 22,3 milhões por dano moral coletivo, por discriminação e assédio moral contra funcionários, ex-empregados e promotores de vendas em unidades do Distrito Federal, Paraná, Rio Grande do Sul e São Paulo. Cabe recurso.

Por nota, o Walmart afirmou que "os procedimentos adotados em suas unidades ocorrem em total respeito aos seus empregados e à legislação

vigente. A empresa acrescenta que obteve êxito em primeira instância, razão pela qual recorrerá da decisão recentemente proferida".

A decisão é da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho no Distrito Federal e em Tocantins, que acatou recurso do Ministério Público do Trabalho (MPT) da sentença de primeira instância, que julgou improcedente a ação.

De acordo com o processo, o supermercado discriminava funcionários e promotores de venda e obrigava os trabalhadores a cantarem e dançarem o hino motivacional da empresa, além de exigir permissão para idas ao banheiro. O supermercado também é suspeito de promover terceirizações ilícitas e de fraudes no sistema de ponto de seus empregados.

"Ficou fartamente comprovado a prática de atos discriminatórios por condições familiares, raciais, sexuais e socioeconômicas, relacionamentos afetivos entre obreiros, saúde, atestado médico, origem, etnia e outras características físicas", afirmou o procurador do Trabalho Valdir Pereira da Silva.

De acordo com o Ministério Público do Trabalho, o Walmart é a terceira maior rede de supermercados do Brasil, com 82.341 empregados, e aparece no ranking da Associação Brasileira de Supermercados (Abras) com faturamento de R\$ 26 bilhões em 2012.

Em nota, o Walmart Brasil esclareceu que os procedimentos adotados em suas unidades ocorrem em total respeito aos seus empregados e à legislação vigente. A empresa acrescentou que obteve êxito em primeira instância, razão pela qual recorrerá da decisão recentemente proferida.

Fonte: <http://g1.globo.com/distrito-federal/noticia/2013/10/trt-df-manda-supermercado-pagar-r-22-milhoes-por-assedio-moral.html>

10/10/2013 02:16

Um vilão cruel

Assédio moral compromete performance profissional e agrava problema de mão de obra

Projeções da Organização Mundial de Saúde (OMS) apontam que, em 2030, a depressão será a doença mais comum no planeta, à frente do câncer e de doenças infecciosas. De acordo com a entidade, atualmente, cerca de 121 milhões de pessoas sofrem desse mal. Segundo o órgão, 350 milhões de pessoas (cerca de 5% da população mundial) sofreram algum episódio de depressão no ano passado. No Brasil, segundo o Ministério da Saúde, 25 milhões de pessoas são depressivas, com manifestações leves, moderadas ou severas.

Parte importante das causas desse distúrbio resulta da vida profissional. "O trabalho representa uma importante instância na patogenia, no desencantamento e na evolução de distúrbios psíquicos", afirma Edith Seligmann-Silva, doutora em medicina e especializada em Saúde Pública, ambos pela Universidade de São Paulo, e autora de diversos títulos sobre psicopatologias do trabalho. Além da insatisfação profissional, medo do desemprego e preocupações com a renda, um fator ganha força cada vez maior no agravamento desse quadro: o assédio moral.

A busca crescente por resultados financeiros, ganhos de produtividade, enxugamento de mão de obra e o conseqüente acúmulo de funções, entre outros, aumentam as tensões no ambiente de trabalho. A isso, mais vezes do que se supõe, somam-se ações como ignorar um funcionário, maltratá-lo, desprezá-lo, retirar-lhe responsabilidades e atribuir-lhe tarefas e metas ineficazes. Quando constantes, práticas como essas caracterizam o assédio moral, que acaba por comprometer a performance profissional de uma pessoa e, muitas vezes, sua saúde mental e física.

Na maior parte dos casos, essa prática ocorre de forma vertical, ou seja: parte de um superior a um subordinado. Há também o bullying de caráter horizontal, caso do chamado mobbing. Ocorre quando um grupo passa a praticar assédio psicológico contra um colega de mesmo nível hierárquico, por exemplo, por meio de críticas e comentários, disseminação de rumores ou ridicularização. Por vezes, esse comportamento parte de pessoas que buscam, de formas pouco profissionais, agradar a superiores, repetindo, quando possível, seus atos.

Entre as conseqüências que a vítima de assédio moral pode enfrentar estão episódios depressivos, transtorno de estresse pós-traumático, neurastenia, neurose profissional, síndrome de esgotamento profissional, entre outros. Há ainda a chamada Síndrome de Burnout. Causado pelo estresse profissional, o mal acomete muito os chamados "workaholics". Porém, suas causas estão intimamente ligadas a uma percepção de desvalorização profissional, característica marcante da exposição ao assédio moral.

A Síndrome de Burnout se caracteriza por tensão, esgotamento físico e mental extremo, fadiga persistente, distúrbios de sono, dores musculares e de cabeça, enxaquecas, problemas gastrointestinais, respiratórios e cardiovasculares. É um quadro extremo dos males a que um trabalhador pode ser exposto.

O número de doenças psíquicas catalogadas que têm algum vínculo com o trabalho e as práticas de assédio moral identificadas e nomeadas basta para se ter uma noção do quão preocupante é o quadro. Os prejuízos não se restringem aos profissionais expostos a essas práticas, mas também aos CEOs, sócios e donos de uma empresa, que, com desvios de conduta de seus executivos, podem ter diversos tipos de prejuízos em seu negócio.

Um levantamento realizado pela HSD Consultoria em RH a partir de 5 mil avaliações realizadas com executivos detectou desvios de conduta em 20% dos pesquisados. Outro dado revelador aponta que 90% dos desligamentos de

profissionais com cargos de chefia e gerência devem-se a comportamento e não a conhecimento ou desempenho. Desses, mapeados para identificação de potencial, 100% apresentavam desvios de conduta que representavam potenciais prejuízos financeiros para seus empregadores.

Poucas empresas expressam preocupação com o conhecimento do perfil comportamental de seus executivos e lideranças, não só no que se refere a atitudes observáveis, mas principalmente quanto à sua estrutura de caráter. A conduta e a ação das pessoas que representam uma organização pode ser uma referência para o sucesso ou fracasso de um negócio.

Apesar do indicador, observamos que algumas empresas relutam em tomar decisões para o desligamento de executivos que apresentam desvios de conduta. É comum CEOs justificarem essa omissão com o argumento de que esses profissionais trazem resultados para o negócio. Porém, se há desvio de conduta comprovado pela auditoria, uma ação imediata e contundente deve ser tomada, já que, certamente, outras pessoas da organização conhecem as práticas desse profissional. Nesses casos, as medidas tomadas funcionam como uma mensagem. Quando nada é feito, outros membros da equipe entenderão a empresa como tolerante a desvios de conduta.

A omissão nesses casos é um erro grave, mesmo se analisada apenas do ponto de vista financeiro. Além de potenciais perdas por conta de ações trabalhistas, essas práticas acabam por comprometer a parte operacional do negócio. Isso ocorre por conta do clima instalado entre os funcionários. Faltas, turnover elevado, problemas disciplinares, queda de performance, tensões e conflitos no ambiente de trabalho tornam-se parte do cotidiano da empresa. As consequências econômicas são óbvias, mas há ainda prejuízos à imagem institucional da organização. Há casos de organizações que, mesmo com uma política salarial atraente, acabam por ter dificuldades em atrair bons profissionais, por conta da fama que têm no mercado.

Fonte: <http://www.callcenter.inf.br/artigos/51876/um-vilao-cruel/ler.aspx>

10/10/13 às 20:48 - Atualizado às 00:28

Sindicato acusa assédio moral e ameaça nova greve

Segundo sindicato, funcionários grevistas estariam sendo alvos de retaliações por parte da empresa



Os trabalhadores dos Correios encerraram ontem (9) a greve nacional deflagrada no dia 17 de setembro. Hoje (10), no primeiro dia pós greve, o Sindicato dos Trabalhadores nos Correios do Paraná (Sintcom) relatou que os funcionários que aderiram à paralisação estão sendo alvos de assédio moral.

Em nota, o Sintcom afirmou que “a ECT está demonstrando mais uma vez que não perdeu os resquícios da ditadura”, relatando que os trabalhadores foram recebidos com retaliações, sendo obrigados a mudar de unidade sem nenhuma fundamentação e que os ecetistas motorizados estão tendo de sair a pé.

Na nota, o sindicato pede para que os funcionários não aceitem as “ordem absurdas dos gerentes” e assinem o ponto e se mantenham na unidade.

No Centro de Distribuição Domiciliar do Rebouças, os trabalhadores já paralisaram as atividades por conta da retaliação. Segundo a nota, o gerente da unidade quis transferir funcionário para outra unidade e ameaçou classificar a paralisação como abandono de trabalho.

O Sintcom informou que já está cobrando a empresa e informou que, se a situação se mantiver, uma nova greve será convocada.

Fonte: <http://www.bemparana.com.br/noticia/282370/sindicato-acusa-assedio-moral-e-ameaca-nova-greve#.UlwuJIO0RR0>

Segunda-Feira, 14 de Outubro de 2013

Trabalhadores da Tivit cobram pagamento de horas extras e acusam superiores de assédio moral



No dia 09/10, os diretores do Sindpd, Roberto Dantas e José Gilberto Guerreiro, se reuniram com as representantes da Tivit, Fernanda Farinha (Gerente de RH) e Ismenia de Castro (Consultora Jurídica), para analisar denúncias dos trabalhadores.

Nos últimos meses o sindicato tem recebido diversas queixas dos empregados da Tivit, sendo as principais referentes à demora no pagamento das horas extra, quitação das horas extras pendentes de 2009 e 2010, falta de pagamento adicional quando o funcionário é acionado fora do expediente normal, e a assédio moral. A empresa se comprometeu a analisar todas as denúncias e passar um parecer até o dia 25 de outubro.

"A prática de assédio moral é muito grave e deve ser investigada pela direção da companhia. Esperamos também que a empresa cumpra o limite de 200h mensais e descanso obrigatório de pelo menos um domingo por mês, como está previsto na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). O que exceder esta carga horária deverá ser remunerado como hora extra/banco de horas. Outra questão discutida na reunião foi a reabertura de negociação do acordo de PLR 2013. A proposta anterior apresentada pela Tivit foi rejeitada, pois não atendia às expectativas da maioria dos trabalhadores", disse Roberto Dantas.

Confira as reivindicações:

A empresa deverá investigar as queixas de assédio moral e tomar as providências cabíveis. As denúncias dão conta de que alguns gestores tratam de forma pejorativa seus subordinados, ameaçando-os de demissão, e impondo horários de trabalho fora da sua jornada normal sem respeitar a devida compensação de horas;

A aprovação das horas extras deve ser feita o mais rápido possível pelos gestores, possibilitando o pagamento junto com a folha de pagamento do mesmo mês. Foi sugerida a utilização do SAP como controle de possíveis horas adicionais:

As horas em que o funcionário é acionado e trabalha fora do expediente devem ser remuneradas;

As horas extras pendentes de 2009 e 2010 devem ser pagas ainda este ano. Os trabalhadores que foram demitidos neste período e no momento da homologação não tiveram esses valores quitados também devem ser ressarcidos. A companhia deverá entregar ao sindicato uma lista contendo o nome de todos os trabalhadores envolvidos, setor de cada empregado, percentual de adicional a ser praticado, quantidade de horas, valor de hora extra para cada funcionário, e a forma de pagamento.

Fonte:

<http://www.mundosindical.com.br/sindicalismo/noticias/noticia.asp?id=13957>

Segunda-Feira, 14 de Outubro de 2013

Sintrasp alerta servidores sobre Assédio Moral no trabalho

Tendo ciência que muitos servidores municipais são vítimas do assédio moral, o Sindicato dos Trabalhadores em Serviços Públicos de Osasco e Região (Sintrasp) alerta funcionários sobre os males causados pelo assédio e como a vítima deve proceder para denunciar o agressor.

O assédio moral se caracteriza pela exposição do trabalhador a situações humilhantes repetidas vezes durante a jornada de trabalho. A maioria dos casos acontecem em relações hierárquicas assimétricas, em que condutas negativas de um mais chefes se dirigem ao subordinado para o desestabilizar em seu ambiente de trabalho e causar seu pedido de demissão.

De acordo com o vice-presidente do Sintrasp, Antonio Rodrigues (Toninho do Caps), a vítima é escolhida devido características que incomodam o agressor, como seu desempenho na empresa, exemplo que dá a outros funcionários, capacidades no trabalho, entre outros. “O principal motivo do assédio moral é o fato do empregador querer que o servidor se desligue do cargo. No entanto, a demissão não acontece por parte dele porque deverá arcar com as despesas trabalhistas. Por esse motivo, cria-se uma situação insustentável ao redor do funcionário”, completa.

As situações a que o trabalhador é submetido o abala psicológica e fisicamente, já que pode causar doenças como a depressão. “Impor metas inalcançáveis, humilhar o trabalhador na frente dos colegas ou deixar na mão do funcionário uma demanda muito grande de serviço são situações que caracterizam o assédio moral”, afirma Toninho.

O trabalhador deve coletar o maior número possível de provas que está sendo assediado e procurar o sindicato para que se tomem as devidas providências. “O servidor não deve se submeter a nenhum tipo de humilhação. Pedimos que sejam coletadas provas para que possamos denunciar a empresa”, finaliza o vice-presidente.

Fonte:

<http://www.mundosindical.com.br/sindicalismo/noticias/noticia.asp?id=13462>

Segunda feira, 14 de outubro de 2013

Decisão condena banco por assédio

A juíza federal do Trabalho Substituta, Dayna Lannes Andrade, julgou como procedente uma ação que acusa o banco Itaú, em Cuiabá, de práticas de inibição do exercício grevista dos trabalhadores.

Duas funcionárias de duas agências do Itaú, localizadas na Avenida Barão de Melgaço, em Cuiabá, resolveram acionar a Justiça por assédio moral após a adesão das funcionárias a greve de 2012. Segundo o advogado do Sindicato dos Bancários, Eduardo Alencar, a juíza considerou abusivas as práticas de inibição do exercício de greve.

Além das práticas de assédio, a juíza condenou também as empresas por má condição de trabalho. Na ação movida pelas funcionárias, consta que quando as agências passaram por uma reforma, não havia água para consumo e banheiro para uso.

“Posto isso, reputo configurada lesão a direito personalíssimo da trabalhadora, motivo pelo qual entendo devida a indenização por danos morais”, diz trecho da decisão. O Itaú foi condenado e deve pagar para cada funcionária R\$ 80 mil.

A decisão proferida em agosto deste ano é equivalente a paralisação realizada pela categoria em 2012.

De acordo com o Sindicato dos Bancários, as práticas de assédio ainda estão acontecendo. As mais comuns são as ameaças de demissão. Os bancos usam uma espécie de ‘lista negra’ com os nomes dos funcionários que aderiram ao movimento para ameaçar salários e cargos.

“Mesmo com a greve, os bancos não diminuem as metas. Os gerentes ficam ligando para os grevistas, pressionando por resultados de produção. Não respeitam a adesão e ainda cobram por resultados”, conta Eduardo.

No décimo dia de paralisação nacional, a greve dos bancários fechou 18.586 agências e centros administrativos no país. De acordo com a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf/CUT), a greve já é a maior dos últimos anos.

Fonte: <http://www.diariodecuiaba.com.br/detalhe.php?cod=439375>

23 de Outubro de 2013 22h00

MPT realiza palestra sobre assédio moral no ambiente de trabalho



A Coordenadoria Regional de Promoção da Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade) do Ministério Público do Trabalho (MPT) em Alagoas realizou, na última segunda-feira (21), palestra sobre 'Assédio Moral no Meio Ambiente de Trabalho' com foco em estabelecimentos bancários.

O evento fez parte da "Semana de Conscientização sobre Assédio Moral no Trabalho", numa ação nacional do MPT que visa esclarecer, prevenir e reprimir tal prática lesiva que agride a dignidade, a integridade e a saúde dos trabalhadores.

A palestra foi ministrada pelo procurador do Trabalho Rodrigo Alencar e pela psicóloga Helinizia Sobral. O procurador destacou como ocorre o assédio moral nos estabelecimentos bancários e o que fazer diante desse malefício. Já a psicóloga, abordou o perfil dos assediadores e das vítimas e as consequências na saúde mental dos trabalhadores.

De acordo com o procurador do Trabalho Matheus Gama Correia, coordenador regional da Coordigualdade, e organizador do evento, há uma incidência cada vez maior de assédio moral no ambiente de trabalho bancário, existindo uma quebra da relação de igualdade pretendida pela Constituição Federal. Dados da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (ContrafCUT) revelam que, em todo o país, o problema atinge 66% dos trabalhadores de bancos.

A Coordigualdade elaborou cartilha sobre "Assédio moral em estabelecimentos bancários", 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. O material foi entregue aos participantes no final da palestra.

Participaram da abertura do evento, a procuradora-chefe do MPT/AL, Virgínia Ferreira e a desembargadora Vanda Lustosa, que representou o presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, Severino Rodrigues dos Santos. O evento ainda contou com a participação de representantes de bancos da região, sindicatos profissionais, de órgãos públicos que lidam com a questão, funcionários públicos e estudantes. A palestra aconteceu no auditório do Pleno do TRT da 19ª no Centro.

Fonte: <http://www.alagoas24horas.com.br/conteudo/?vCod=159097>

24/10/2013 16:41:22

Denúncia de assédio moral na Eletrosul

O Ministério Público do Trabalho (MPT) instaurou a Ação Civil Pública contra a Eletrosul (nº 11.032-48.2013.5.12.0014) e acusa a empresa de assédio moral individual e coletivo. Além da empresa réus na ação o Diretor Presidente, Eurides Mescolotto, e o Diretor de Engenharia e Operação, Ronaldo Custódio. A Ação tramita na 2ª Vara do Trabalho de Florianópolis e abrange os operadores e técnicos de operação nos estados de atuação da Eletrosul.

Ela é fruto de pedido de mediação solicitado pela Intersul, ao Ministério Público do Trabalho – MPT que promoveu três audiências de conciliação na tentativa de resolver o impasse após a implantação da “nova política de operação” da Eletrosul. Porém, a empresa não levou a sério as reuniões de conciliação e mostrou descaso com a Notificação Recomendatória 44010/2012 que solicitava a suspensão da referida política de operação, dada às evidências de descumprimento de Acordo Coletivo de Trabalho e de Normas Regulamentadoras (colocando em risco a saúde e segurança dos trabalhadores e também do sistema elétrico).

O procurador do Trabalho, Sandro Eduardo Sardá, que investigou a empresa e ajuizou a Ação Civil Pública explica que “fica absolutamente evidente a precarização das condições de trabalho, de saúde e de segurança dos empregados, mas também do próprio sistema de transmissão de energia elétrica, por razões meramente financeiras, isto é, ampliação do lucro da empresa.

A inadequação da organização do trabalho é evidente, pois os operadores vem trabalhando em turnos de revezamento de no mínimo 8 horas, quando não de 10 ou 12 horas, e submetidos a uma sobrecarga de trabalho, stress e pressão absolutamente inadequada, principalmente em se tratando de atividades de transmissão de energia, serviço essencial, ao qual pequenos erros de procedimento podem adquirir grandes proporções, com danos graves e até irreparáveis aos trabalhadores da empresa, a à própria empresa e a toda a sociedade.

Todos os operadores do sistema da empresa estão sendo submetidos a condições inadequadas de trabalho, mas o caso de Curitiba é extremo com operadores trabalhando 18 dias sem folga, com jornadas superiores a 10ª diária e a prestação habitual de 60 a 70 horas extras/mês”.

Segundo Sardá, a Ação Civil é a típica atuação em prol do bem comum que busca não só proteger os empregados, como a própria empresa que vem adotando riscos excessivos e sem base legal, e também a sociedade em geral, “pois estamos diante de um serviço essencial, a energia elétrica, que em caso de um colapso pode gerar danos graves e irreparáveis”, ressalta.

Na ação o MPT solicita a adequação das condições de trabalho, o cumprimento das normas regulamentadoras (NR-10 e NR-17) e o pagamento e restauração de direitos trabalhistas desrespeitados (intervalo para alimentação e observância dos intervalos mínimos de 11 horas entre jornadas, dentre outros).

Os sindicatos que compõem a Intersul lamentam que a atitude da diretoria da Eletrosul, neste caso, tenha levado a empresa a tal situação. Nada justifica os prejuízos causados a à saúde e segurança dos trabalhadores, nem o desrespeito ao regramento jurídico. Esperam que, finalmente, a diretoria se conscientize dos impactos dessa política sobre os trabalhadores e a Eletrosul e atue no sentido de saná-los.

Fonte: <http://www.adjorisc.com.br/jornais/oriosulense/geral/denuncia-de-assedio-moral-na-eletrosul-1.1367736#.UvoRKGJdWZs>

28/10/2013 às 00:00:00 - Atualizado em 28/10/2013 às 08:18:28

Assédio moral é grave e tem consequências sérias

De uns anos para cá, muito tem se falado a respeito de assédio moral no trabalho. Agora, o assunto volta a atrair atenções devido a uma referência clara na novela Amor à Vida. Não se sabe ainda se o autor Walcyr Carrasco vai aprofundá-lo, incluindo-o na lista de assuntos polêmicos abordados em sua obra. Mesmo assim, a situação da secretária Simone (Vera Zimmermann) merece destaque e pode servir para provocar uma reflexão em relação a essa questão. Especialistas afirmam que o sexo feminino é quem mais sofre com o assédio moral.

“Como a legislação trabalhista prevê uma proteção maior para as mulheres, como a estabilidade no período de gestação, a licença-maternidade e o direito a intervalo para amamentação, as mulheres são as principais vítimas. Essa violência ainda se estende a outras questões referentes à maternidade, como o fato de as mulheres faltarem mais para atender às necessidades dos filhos, e tem ainda a questão da TPM, que pode fazer da mulher alvo de piadinhas e brincadeiras”, revela o advogado trabalhista e professor da FAE, Sérgio Rocha

Pombo.

Mas o que caracteriza o assédio moral, afinal? A advogada trabalhista e pós-doutora em Direito do Trabalho Leda Maria Messias da Silva, afirma que a grande diferença entre o assédio e o dano moral está na frequência com que as humilhações acontecem. “Nos casos de assédio, as humilhações ou situações constrangedoras acontecem repetidas vezes. Para o psiquiatra alemão radicado na Suécia Heinz Leymann, um dos primeiros a estudar essa questão, essa exposição deve durar seis meses para caracterizar assédio, mas não concordo com isso, pois creio que tudo depende da gravidade da ação”, afirma.

Essas situações constrangedoras não acontecem necessariamente na frente de colegas - na maioria das vezes, elas são até veladas, pois os assediadores não querem que outras pessoas saibam desta violência. No entanto, nem todo assédio acontece de forma vertical descendente (quando o chefe assedia o funcionário), como neste caso. “A violência pode ser também vertical ascendente (dos funcionários para o chefe), horizontal (entre colegas de trabalho) ou institucional (quando a empresa possui métodos de trabalho que se caracterizam como assédio, principalmente nos casos em que é exigido cumprimento de metas)”, comenta Leda.

As consequências para quem sofre o assédio incluem, além da demissão (voluntária ou não), diversos problemas de saúde, como perda de memória, baixa autoestima, depressão, entre outras. “A Organização Mundial da Saúde (OMS) prevê um aumento das doenças profissionais nos próximos anos. Mas homens e mulheres sofrem de maneiras diferentes, segundo estudo de Margarida Barreto. Elas têm mais crises de choro, palpitações, tremores, sentimento de inutilidade, diminuição da libido e tonturas. Por sua vez, eles têm mais depressão, aumento da pressão arterial e ideias de suicídio”, revela o advogado. Não é à toa que, em 2009, o Ministério da Saúde lançou a cartilha Assédio Moral - Violência e Sofrimento no Ambiente de Trabalho.

Punições podem ser várias

De acordo com Pombo, de cada dez reclamatórias trabalhistas, pelo menos sete incluem pedidos referentes a assédio moral. No entanto, esta não é a única forma de exigir que o assediador seja punido. Apesar de a legislação brasileira não entender o assédio moral como crime, diferente do assédio sexual, existem algumas formas de fazer com que o assediador sofra algum tipo de penalidade, segundo Leda.

São dois os principais caminhos: enquadrar o assédio como crime e/ou dano moral. “Muitas vezes, essas humilhações podem ser classificadas como crime contra a honra ou constrangimento ilegal. Neste caso, o julgamento segue os preceitos do Código Penal. Por outro lado, o assédio também pode ser enquadrado como danos morais e materiais, sendo julgado com base no Código Civil”, diz a advogada.

O problema é que o julgamento desses casos é muito subjetivo. “Recentemente, tivemos uma decisão da 2ª turma do Tribunal Regional Federal (TRF), referente a um caso aqui de Curitiba, em que o funcionário assediado recebeu uma indenização de R\$ 15 mil por ter sido chamado de vadio, vagabundo e ladrão. Mas esse valor poderia ser maior ou menor, de acordo com o entendimento do juiz. Normalmente, quanto maior a empresa, maior o valor, pois as indenizações também têm caráter pedagógico”, analisa Pombo.

Para obter algum resultado na Justiça, a vítima deve comprovar que sofreu assédio, por meio de provas, como testemunhas, e-mails, bilhetes, anotações e gravações, desde que elas tenham sido feitas pelo próprio trabalhador que sofreu a violência. “Vale também fazer um diário com todas as informações referentes ao assédio anotadas de forma detalhada”, orienta Leda. Para facilitar os julgamentos, a advogada e algumas colegas da área do Direito do Trabalho lançaram recentemente o livro Assédio Moral no Ambiente de Trabalho - Um proposta de criminalização, em defesa da criação de uma legislação que trate o assédio moral como crime.

Fonte: <http://m.pron.com.br/canal/mulher/news/703614/>

28/10/2013 17:48 - Atualizado em 31/10/2013 14:47

Servidores do Iases denunciam gerente por assédio moral

Segundo a denúncia, a gerente humilha e constrange os servidores. Corregedoria promete investigar o caso

Os servidores do Instituto de Atendimento Socioeducativo lotados na Gerência de Inclusão Social, Abordagem Familiar e Comunitária (GISAFC) denunciaram ao Sindicato dos Servidores Públicos do Estado (Sindipúblicos) que estão sofrendo assédio moral por parte da gerente de Inclusão Social, Abordagem Familiar e Comunitária, Maria das Graças Ferreira.

De acordo com a denúncia, além dos constrangimentos e humilhações, os servidores também passam por vexames durante a execução do trabalho na frente de todos os colegas, sendo até expostas notícias de doenças e problemas familiares das pessoas.

Dentro dos exemplos de violência moral estão casos em que a gerente é autoritária, chamando toda a equipe de incompetente, e sempre usando de postura violenta e antiética.

Em contato com a reportagem de Século Diário, os servidores afirmam que a gerente verbaliza diversas vezes que a equipe é "engessada" e difícil de trabalhar. “Na realidade a equipe somente se posiciona tecnicamente, mas na fala da gestora a equipe endurece por não permitir, em determinados momentos, que ela desenvolva seu perfil de trabalho autoritário. A gerente disse estar em adoecimento e culpa a equipe por isso. Essa acusação deixou todos os servidores constrangidos”, afirma um servidor que não quis se identificar.

Os servidores dizem, ainda, que a gerente expõe as fragilidades de saúde física, psíquica e emocional dos servidores, dizendo que alguns servidores “só faziam chorar” e que algumas atividades, como a reunião semanal de equipe, não são desenvolvidas porque os servidores vão a médicos demais. Segundo eles, a gerente chegou a proibir que os seus subordinados agendassem médicos e exames às quartas feiras – a não ser que fosse atendimento pelo Sistema Único de Saúde (SUS).

Por conta do assédio, os servidores procuraram a Corregedoria da autarquia para denunciar a postura que eles consideram abusiva e antiética. A Corregedoria realizou um despacho favorável à instauração de um Processo Administrativo Disciplinar (PAD) contra a gerente, entretanto, o processo ainda não foi instaurado.

Além dos constrangimentos a servidores, a gerente também foi denunciada por exigir que se encerrem os atendimentos ao público – independente da gravidade do caso – quando ela ligar e quiser conversar com algum servidor, o que compromete o trabalho do setor que desenvolve atendimento a adolescentes egressos de medida socioeducativa de internação, com vários casos de vulnerabilidade social e risco de morte.

Diante das denúncias dos servidores, o Sindipúblicos enviou ofício à presidência do Iases informando os fatos narrados pelos servidores e pedindo a abertura de Processo Administrativo Disciplinar (PAD), nos termos da Lei Complementar (LC) 46/94. O sindicato, por meio do setor Jurídico, está analisando as medidas judiciais a serem adotadas em defesa dos direitos dos servidores.

Fonte: <http://seculodiario.com.br/13655/23/servidores-do-ias-es-denunciam-gerente-por-assedio-moral>

28/10/2013 16:03

Juízes são despreparados para combater assédio moral nos locais de trabalho

Segundo especialistas, a organização das rotinas de atividades, somada à imaturidade e ao conservadorismo do Judiciário contribuem para o aumento dos casos de adoecimento.



São Paulo – A dificuldade para identificar o assédio moral institucional nos locais de trabalho pode ser consequência também da falta de preparo e do conservadorismo do Judiciário brasileiro, admite o juiz do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) Paulo Eduardo Vieira de Oliveira. Ele participou de um debate sobre o assédio moral no setor bancário, realizado na semana passada na sede do Ministério Público do Trabalho (MPT) em São Paulo.

Segundo o juiz, mais da metade dos casos de assédio moral é ignorada porque há uma crença geral de que o controle excessivo, a pressão e a cobrança abusivas por desempenho fazem parte da rotina normal do trabalho. "Outro dia ouvi (de um jurista) no tribunal: 'mas o empregador não pode regular o tempo do empregado ir ao banheiro?', relatou, para ilustrar como a organização de rotinas de trabalho, mesmo as degradantes, estão fortemente calcadas no imaginário de todos, inclusive de integrantes do Judiciário.

Segundo estudo da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT), dois terços da categoria bancária já sofreu com o assédio moral. Pesquisa realizada pela Universidade de Brasília (UnB) revela que o número de tentativas de suicídio entre bancários já chega à média de uma por dia. E, a cada 20 dias, um trabalhador ou uma trabalhadora do ramo financeiro acaba por consumir o ato.

“O assédio é tão antigo quanto o trabalho. Recentemente as denúncias ganharam força porque os estudos de psiquiatria e psicologia evoluíram e agora as pessoas têm informações e estão conscientes de que não querem ter a saúde mental abalada e buscam por saúde integral, física e mental”, disse a advogada especialista em direito do trabalho Adriana Calvo.

Segundo a advogada, o assédio moral pode ser definido como violência psicológica e comportamento abusivo praticado de forma repetitiva, com ideia de infringir regras éticas. Mas como definir regras claras que permitam à Justiça do Trabalho aplicar indenizações ao assediado? “Um dos grandes problemas é determinar o que não é assédio moral, há vários critérios para se definir o que é isso”, afirma Adriana.

DANILO RAMOS/SEEB-SP



Auditora do Trabalho Luciana Veloso

Organizacional

O assédio moral institucional ou organizacional é a forma que mais atinge os trabalhadores de forma geral. Ele está diretamente relacionado ao método de gestão das empresas e à organização de trabalho. No setor bancário, a pressão pelo cumprimento de metas cada vez maiores, impostas de forma unilateral, em um ritmo que muitas vezes o trabalhador não consegue acompanhar, agravam o quadro, levando os trabalhadores a diversas manifestações de transtorno mental.

“Metas existem em todas as organizações, até em instituições filantrópicas sem fins lucrativos. As metas são estabelecidas pelo planejamento estratégico de cada organização e negociadas internamente. O problema não está nas metas. Ele pode estar na forma como elas estão instituídas ou na forma como elas são monitoradas”, admitiu o assessor de relações trabalhistas e sindicais da Federação Brasileira dos Bancos (Febraban), Nicolino Eugênio da Silva Júnior. Na campanha salarial deste ano, os bancários conseguiram incluir na convenção coletiva duas cláusulas para ajudar a combater o problema. A primeira proíbe o envio de mensagens pelos bancos ao celular particular dos bancários, cobrando por resultados e cumprimentos de metas, e a segunda obriga os bancos a investigarem as causas de adoecimento da categoria.

“Existe o problema, claro. Percebemos que é necessário estabelecer alguns limites de parâmetros razoáveis na busca de soluções que evitem o pior, que é a judicialização. Existe um compromisso das partes justamente de evitar isso”, afirmou o assessor da Febraban.

Direito

Apesar de crescente, o número de ações na Justiça contra gestores acusados de prática de assédio moral contra empregados é baixo, segundo o juiz Paulo Vieira. “O setor bancário assedia 'naturalmente', mas nos últimos dois anos não recebi nenhuma ação civil pública. E as ações são poucas porque o advogado não sabe pedir, o juiz não sabe julgar, o empregado não sabe perceber. Assédio moral é confundido com dano moral.”

Entre as saídas para resolver a situação estão a busca por orientações aos sindicatos das categorias e a aplicação de multas mais altas aos

empregadores. “Acredito que está na representação sindical uma possibilidade muito forte para resolver esse problema. No sindicato patronal no sentido de fomentar a discussão e no sindicato dos trabalhadores no sentido de fazer esse acompanhamento no local de trabalho”, afirmou o procurador do Trabalho Ramón Bezerra dos Santos.

“A responsabilidade é do empregador, que tem de ser penalizado duramente pelo Estado, com ações civis públicas. Estamos num sistema capitalista de produção, seguindo a busca no maior lucro possível. Então temos que entender que a forma ideal para acabar com isso é coibir. Como? Mexendo no bolso, aplicar indenizações acima de seis zeros, porque é só assim que eles (empresas que permitem os casos de assédio) vão aprender”, endossou o juiz Paulo Vieira.

Fonte: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2013/10/assedio-moral-ligacao-direta-mentalidade-gestao-de-empresas>

Terça, 29 de Outubro de 2013 - 17:45

Mais de 22% dos bancários estão doentes por causa do trabalho



O Ministério Público do Trabalho (MPT) promoveu durante todo o mês de outubro uma ação que teve como objetivo combater o assédio moral em estabelecimentos bancários. A mobilização nacional ocorreu em diversos estados, sendo iniciativa da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), que lançou a cartilha “Assédio moral em estabelecimentos bancários”.

Segundo Ivanilde Fidelis, diretora de Saúde do Sindicato dos Bancários de Dourados e Região (Seeb/MS), a cidade tem em torno de 800 bancários sendo que 6% deles estão afastados por motivos de saúde, e em média 16,2% estão trabalhando doentes, à base de medicamentos controlados. Ela comenta que a categoria é vítima de assédio constante, para que as todas as metas estipuladas pelas empresas sejam cumpridas; temendo perder o emprego, algumas pessoas chegam a trabalhar mesmo adoecidas.

“Na campanha salarial deste ano, os bancários conseguiram incluir na convenção coletiva, duas cláusulas para ajudar a combater o problema. A primeira proíbe o envio de mensagens pelos bancos ao celular particular dos bancários cobrando por resultados e cumprimentos de metas, e a segunda obriga os bancos a investigarem as causas de adoecimento da categoria” comentou.

Durante a campanha, o MPT realizou uma reunião em Três Lagoas contando com representantes das instituições Bradesco, Itaú, HSBC, Banco do Brasil e

Cooperativa Sicredi, além do MPT. Na ocasião, por meio da cartilha da Coordigualdade, foram divulgados conceitos e exemplos que buscam esclarecer aos bancários e à sociedade em geral sobre as questões relacionadas ao assédio moral no meio ambiente de trabalho.

De acordo com a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf), o assédio atinge 66% dos bancários de todo o país, que sofrem com depressão, estresse e alcoolismo, sendo que em alguns casos, funcionários apresentam tendência suicidas. Ivanilde ainda cita uma pesquisa realizada pela Universidade de Brasília (UNB), a qual aponta que a cada 20 dias um bancário tenta se matar.



Ivanilde Fidelis, diretora de saúde do Seeb/MS. Foto: Divulgação

A diretora de saúde do Seeb/MS destaca o projeto realizado pelo MPT, mas lembra que cidades como Dourados, considerada polo regional e o principal centro econômico do interior do Mato Grosso do Sul, também precisam estar incluídas nessas ações. “Eventos como este do MPT são de suma importância para buscar soluções para esse problema, melhorando as condições de trabalho e consequentemente a qualidade vida”, disse.

Assédio

Segundo nota divulgada pelo MPT, a estrutura hierarquizada e a burocracia, bem como a pressão por produtividade, entre outros fatores, tornam o ambiente bancário mais propício à prática de assédio definido como conduta abusiva praticada de forma repetitiva, com o intuito de ferir a integridade, seja ela física ou moral, do trabalhador. Ivanilde relata que para a Grande Dourados, uma saída seria o aumento no número de funcionários.

“Os bancos demitem muito e contratam pouco. Por isso, o trabalhador fica sobrecarregado porque tem que desempenhar inúmeras funções, e assim, acaba adoecendo. Se houvesse mais bancários, o cenário poderia ser diferente”, completou.

Fonte: <http://www.acritica.net/index.php?conteudo=Noticias&id=100865>

01 de novembro, 2013

199

Servidores sentem na pele: assédio moral no ambiente de trabalho é tema de fórum baiano



O assédio moral no ambiente de trabalho causa traumas que podem ser levados pelas vítimas por uma vida inteira. Para discutir os aspectos biopsicossociais desse crime, pois esse tipo de violência contra o trabalhador é crime, especialistas no assunto estarão reunidos na próxima segunda-feira (4), durante o I Fórum de Psicodinâmica do Trabalho, “Assédio Moral: Aspectos biopsicossociais”. O evento acontecerá das 18h30 às 22h, no Teatro Isba, em Ondina.

O Fórum é uma realização dos alunos da disciplina Psicologia Organizacional II do 8º semestre e estagiários de ênfase em Clínica do Trabalho do Serviço de Psicologia da Faculdade Social da Bahia (FSBA), sob orientação da professora Angelita Menezes. Os palestrantes convidados são: Antônio Carlos Oliveira (advogado trabalhista), Vanessa Vazquez (perita), André Luiz Aguiar (administrador), Angelita Menezes (psicóloga).

As inscrições podem ser feitas através do <http://psiblogfsba.blogspot.com.br/>, o investimento é apenas uma lata de leite, e os participantes terão direito a certificado de 4 horas.

“O Sindseps apoia iniciativas como essa, que ajudam a esclarecer as dúvidas dos trabalhadores quanto ao limite das ações dos empregadores. Há anos, e com a atual gestão a coisa piorou sensivelmente, os servidores públicos municipais sofrem com todos os tipos de assédio, ameaças, perseguições, gritos, xingamentos e coisas piores, por parte da gestão municipal. Então, é extremamente importante que todos saibam mais a fundo o que é esse tipo de violência, quais as suas consequências e o que pode ser feito para se protegerem. O Sindseps é contra o assédio moral e luta para que todos que o

cometam sejam punidos legalmente, sempre defendendo o servidor vítima desse tipo de atrocidade”, contou o diretor do Sindseps, Bruno Carianha.

Confira a programação:

18:30 Recepção

19:00 Abertura

19:10 Prof^a Vanessa Vazquez

19:40 Prof^o André Aguiar

20:10 Prof^o Antonio Carlos Oliveira

20:40 Prof^o Angelita Menezes

21:10 Debate

21:40 Show de encerramento

21:50 Encerramento

Fonte: <http://www.sindseps.com.br/noticias/servidores-sentem-na-pele-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-e-tema-de-forum-baiano/>

4/11/2013 14:05:02

Prefeito Gariba responde ao movimento Cidadania Ativa

De acordo com Gariba, a manifestação não contou com a adesão da população, pois foi realizada com propósitos individuais

Manifestação marcada para as 8 horas da manhã desta segunda-feira, 4 não mobilizou pessoas para a caminhada e concentração em frente à prefeitura. Uma das coordenadoras do movimento, Regina Pereira, disse que nova data será marcada.

Regina deu entrevista à imprensa e questionou a assédio moral que ocorre na secretaria de Saúde de Rio do Sul, a falta de 40 tipos de medicamentos na farmácia, que deveriam ser entregues aos idosos e doentes crônicos. Ela questionou os serviços do CAPS, Centro de Atendimento Psicossocial, e pediu mudança na coordenação. Ao falar do secretário da Saúde, Luiz Carlos Zanis, Regina elencou várias reclamações e disse que o atual secretário persegue alguns funcionários, que considera inimigos, e bajula os que considera amigos. “Ele não tem preparo para ocupar esse cargo”, enfatizou Regina, que ainda disse que trabalhou no CAPS por nove anos, mas que há quatro meses se afastou do trabalho por discordar da coordenação.

Zanis é o secretário da Saúde de Rio do Sul desde o início do mandato do prefeito Garibaldi Antônio Ayroso, o Gariba. Filiado ao PMDB, ocupa o cargo na cota do partido na Coligação.

O Jornal O Riossulense entrou em contato com departamento de Comunicação da prefeitura. A informação é que o prefeito Gariba reassumiu o cargo na manhã de hoje, transmitido pelo vice-prefeito, Jean de Liz, e que Gariba se manifestaria sobre o assunto ainda nesta segunda-feira.

Confira a resposta do prefeito Gariba enviada pela Assessoria de Imprensa da prefeitura

- **Assédio Moral** – De acordo com o secretário de Administração, Givanildo Silva, a denúncia de assédio moral está sendo apurada e deverá ser concluída até o dia 16 de novembro.

A Portaria que institui a sindicância foi publicada no Diário Oficial no dia 16 de setembro. O prazo de término da investigação era de 30 dias, porém, foi prorrogado por mais 30, devido ao grande número de processos administrativos e sindicâncias. Foram ouvidos três depoimentos e tem mais três a serem feitos. Nos primeiros 10 meses foram instaurados 21 processos administrativos e 27 sindicâncias, 48 processos ao todo. No ano passado inteiro foram apenas 33. “Isso mostra o comprometimento da gestão em apurar a verdade de maneira justa sobre qualquer denúncia encaminhada”

- **Medicamentos** – A equipe de farmacologia da Secretaria fez uma reavaliação dos medicamentos que eram entregues em casa e verificou que alguns medicamentos que estavam sendo adquiridos poderiam ser substituídos por outros com a mesma eficiência, porém mais baratos. Além disso, a Secretaria de Saúde atende plenamente as Portarias do Ministério da Saúde. Houve sim uma falta de medicamentos no início do ano devido a processos licitatórios que deixaram de ser realizados no fim da gestão anterior, porém o problema já foi solucionado.

- **CAPS** - A unidade atua com foco na assistência especializada às pessoas que sofrem de transtorno mental severo, persistente, neuróticos graves, dependentes de substâncias psicoativas, como álcool e outras drogas.

Cerca de 50 pacientes buscam diariamente por atendimento no local. Eles são avaliados por uma equipe multidisciplinar, composta por três psiquiatras, dois clínicos gerais, dois psicólogos, um técnico em enfermagem, um enfermeiro, um auxiliar administrativo, um terapeuta ocupacional, um assistente social e um auxiliar de serviços gerais.

O trabalho está sendo desenvolvido dentro da rotina definida e nenhuma reclamação formal foi encaminhada a Secretaria de Saúde.

- **Luiz Carlos Zanis** já foi secretário por quatro vezes, com quatro prefeitos diferentes, inclusive com o ex-prefeito Milton Hobus, portanto possui

competência e experiência para gerir esta que é uma das pastas mais complicadas da administração pública, e permanecerá no cargo.

De acordo com Gariba, a manifestação não contou com a adesão da população, pois foi realizada com propósitos individuais. “Na quinta-feira receberemos em Florianópolis duas importantes premiações pelo excelente trabalho que vem sendo feito a frente da secretaria de Saúde. Sabemos que o serviço ainda não é o ideal, mas com os investimentos que estamos fazendo teremos um dos melhores serviços de saúde do estado, com cobertura de 95% de Estratégias de Saúde de Família no município”, finalizou Gariba.

Fonte: <http://www.adjorisc.com.br/jornais/oriosulense/geral/prefeito-gariba-responde-ao-movimento-cidadania-ativa-1.1373458#.UvoUXGJdWZs>

07/11/2013 12:00

Xingamentos no ambiente de trabalho são abuso moral?

Advogada do escritório Mascaro Nascimento Advocacia Trabalhista explica quando o uso de palavras ofensivas pode ser configurado como abuso moral



Não é preciso nem usar a violência física: uma palavra ofensiva dita por um chefe pode causar um abalo emocional - e a Justiça protege quem é vítima desta situação

Meu chefe usou uma palavra de baixo calão para me definir. Posso processá-lo por abuso moral?

Respondido por Vivian Dias, advogada do escritório Mascaro Nascimento Advocacia Trabalhista

Qualquer tipo de xingamento ou mesmo quando o **chefe** não xinga, mas fala alguma coisa que ofende o funcionário, como dizer que ele está gordo ou mal vestido, pode ser considerado abuso moral. O que caracteriza essa conduta é o trauma, o abalo psicológico causado no empregado. Ouvir todos os dias que

se é gordo e não se enquadra no perfil da empresa é tão perturbador quanto ser chamado de palavras de baixo calão.

A **Justiça** tem procurado tornar o reconhecimento dessas situações cada vez mais objetivo, contudo essa caracterização é subjetiva, pois o que ofende uma pessoa, pode não ofender outra. Se o seu chefe usou uma palavra desse tipo para se referir a você, isso já é um abuso. Mas, para que seja configurada prática de assédio moral, os juízes costumam levar em conta outros dados, como se este comportamento ocorreu repetidas vezes ou não.

Recentemente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) condenou uma empresa a pagar indenização por danos morais ao empregado que era constantemente submetido a “castigos” por não ter atingido as metas de vendas. Além disso, o funcionário relatou ter recebido xingamentos e outras humilhações na frente de outros empregados.

Tais atitudes causavam sofrimento e desgaste que abalaram seu equilíbrio psicológico. Diante dessa situação, acabou por desenvolver quadros de ansiedade, depressão e síndrome do pânico. Contribuiu para a decisão, portanto, a comprovação judicial do “nexo causal”, ou seja, a ligação entre o surgimento da doença e os fatos alegados pelo empregado.

Fonte: <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/xingamentos-no-ambiente-de-trabalho-sao-abuso-moral>

12/09/2013 às 15:10

Semana Jurídica de Olímpia terá palestra sobre assédio sexual e moral na Justiça do Trabalho

Durante o evento haverá homenagem à profissional com mais tempo de atuação na comarca da cidade

contece na noite da próxima quinta-feira, dia 13, na Câmara Municipal de Olímpia, o encerramento oficial da Semana Jurídica da cidade, a partir das 19h30. Na ocasião, haverá palestra sobre Assédio Sexual e Moral na Justiça do Trabalho, com a participação da especialista na área, Helena Maria Diniz.

Além da palestra, haverá ainda homenagem à profissional com mais tempo de atuação na comarca de Olímpia, Dr^a Carmen Silvia Costa Ramos Tannuri, inscrita na OAB/SP, atuando desde 1975, com a participação do Grupo de danças parafolclóricas (GODAP).

Fonte: http://www.oregional.com.br/2013/09/semana-juridica-de-olimpia-tera-palestra-sobre-assedio-sexual-e-moral-na-justica-do-trabalho_304382

Sexta-feira, 15 de novembro de 2013

204

Saiba mais aborda assédio moral no ambiente de trabalho

A prática de atos que causam constrangimento ou humilhação no ambiente de trabalho pode passar de mera pressão profissional e ser caracterizada como dano moral. A conduta pode resultar em indenização trabalhista e até ser alvo de responsabilidade penal por crime contra a honra e constrangimento ilegal. Para falar sobre o tema, o quadro Saiba Mais, do canal do Supremo Tribunal Federal (STF) no Youtube, ouviu nesta semana o advogado especialista em Direito do Trabalho Marco Antônio Bilíbio.

Assista ao vídeo em www.youtube.com/stf

Fonte:

<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=253567>

segunda-feira, 18 de novembro de 2013

Mais casos de assédio moral no ES



No primeiro bimestre de 2011 o MPT-ES recebeu quatro denúncias; nos últimos dois anos houve aumento de 13%

O número de casos de assédio moral no trabalho está aumentando em todo o Brasil. No Espírito Santo não é diferente. Entre 2008 e 2010, o Ministério Público do Trabalho (MPT-ES) registrou aumento de 13% no número de denúncias. Somente entre janeiro e fevereiro deste ano, quatro denúncias foram feitas ao órgão. Caracterizado pela exposição repetitiva de um subordinado, ou parceiro de trabalho a situações humilhantes e constrangedoras, o assédio moral provoca cenário de discriminação organizacional podendo gerar o fim da relação trabalhista.

Um exemplo é da médica Soraya (nome fictício), 36 anos, que atuava em uma unidade de saúde da Grande Vitória. Segundo ela, após um ano de trabalho passou a sofrer perseguições pessoais da coordenadora da unidade. “Mesmo com toda minha experiência e com a aprovação dos meus pacientes, ela

queixava-se do meu atendimento. Com o tempo, vi que essas queixas se tornaram ameaças”.

Atualmente Soraya está desempregada e afirma que teve a saúde afetada pelas humilhações sofridas. “Tenho grave problema de saúde e as pessoas que trabalhavam comigo sabiam disso. Essas perseguições me prejudicaram ainda mais. Tive episódios de depressão. Perdi a minha função”, lamenta a médica.

A Juíza Titular da 11a Vara do Trabalho de Vitória, Sônia das Dores Dionísio, esclarece que o assédio moral não é um tipo de crime, entretanto, o trabalhador tem direito de denunciar, requerendo indenização. “O assédio moral não é considerado crime. Trata-se da violação de um direito civil do cidadão. O trabalhador tem o direito fundamental de não sofrer agressão ao seu equilíbrio psicológico e à sua saúde mental.

Ao sofrer este tipo de agressão, deve ingressar na Justiça e denunciar o fato e requerer indenização”.

Como tentativa de reunir provas, a juíza explica que o trabalhador pode se utilizar de testemunhas - colegas de trabalho que presenciaram o fato. Quanto às indenizações, o valor pode variar. Entre os critérios analisados pelo juiz estão a gravidade do ato, a extensão do sofrimento – se houve repercussão familiar -, e por fim, a situação econômica de quem cometeu o assédio.

No Brasil, os estados de São Paulo, Minas Gerais, Espírito Santo e Rio de Janeiro - nessa ordem - lideram o ranking nacional em número de queixas. Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) revelam que no Brasil, cerca de 40% dos trabalhadores são vítimas do assédio moral.

“Quem sofre este tipo de agressão nunca mais será o mesmo”

O assédio moral provoca desde a insônia até a perda da produtividade laboral. “Vítimas do assédio moral podem demonstrar diferentes sintomas como taquicardias, insônia, desgaste emocional e depressão. Quem sofre este tipo de agressão nunca mais será o mesmo. O assédio moral elimina a capacidade produtiva do trabalhador”, afirma o psicólogo e pesquisador, Arthur Lobato.

Segundo Lobato, as ações sistematizadas e a intencionalidade do assediador levam a vítima a se auto-reconhecer como fracassada. “Aos poucos a vítima introjeta o discurso do assediador e começa a acreditar que ela realmente é uma pessoa fracassada, ingênua, que está em desacordo com algum padrão da empresa”.

De acordo com o pesquisador, a recuperação da autoestima das vítimas depende do apoio familiar e do grau de exposição às situações constrangedoras. Quanto aos colegas de trabalho, o psicólogo faz um alerta: “Companheiros de trabalho que riem das humilhações sofridas pelo outro, são cúmplices do assediador”.

No Brasil não há uma legislação

específica que proteja o empregado contra este tipo de violação. Entretanto, um projeto de lei (PL 2.369/2003), que trata do assédio moral nas relações de trabalho tramita na Câmara dos Deputados, em Brasília. Para denunciar, o trabalhador precisa reunir provas das humilhações e testemunhas, e entrar em contato com o Departamento de Gestão de Pessoas (ou Recursos Humanos) da empresa; com o sindicato de sua categoria, além da Delegacia Regional do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho.

Fonte:

http://assediomoralesaudenotrabalho.blogspot.com.br/2013_11_01_archive.html

02/12/2013

Vendedora de loja do shopping acusa gerente de assédio moral

Repórter **Foto(s):** Cassiano Lazarini/Comércio da Franca



A suposta vítima alegou que trabalha na loja há um ano e que nunca havia sido maltratada

Uma vendedora de uma loja do Franca Shopping registrou um boletim de ocorrência na manhã desta segunda-feira contra a gerente do estabelecimento por assédio moral. Segundo ela, desde que informou que estava grávida, sua chefe imediata tem feito de tudo para que ela deixe o emprego. “Não me deixava sentar para descansar, quase perdi o bebê”, relatou.

A suposta vítima alegou que trabalha na loja há um ano e que nunca havia sido maltratada. “Agora, nem para o amigo secreto eles me convidaram. Estou sendo humilhada”. O caso será investigado pelo 1º DP de Franca.

Fonte: <http://www.gcn.net.br/noticia/233194/franca/2013/12/vendedora-de-loja-do-shopping-acusa-gerente-de-assedio-moral>

03 de Dezembro de 2013 às 13:45h

Denúncias de assédio moral na Acopla

Cipista foi suspenso depois de fotografar um acidente



Segundo denúncias dos trabalhadores ao Sindicato dos Metalúrgicos de Simões Filho, um funcionário cipista da Acopla levou uma suspensão de oito dias após fotografar um acidente ocorrido na empresa. Como se não bastasse, o trabalhador ainda foi duramente ofendido e humilhado. De acordo com o Sindicato, o dirigente da Acopla afirmou ter demitido quatro trabalhadores e fez ameaças de novas demissões.

Fonte: <http://www.metalurgicosbahia.org.br/noticias/526,denuncias-de-assedio-moral-na-acopla.html>

Publicado em 5 de dezembro de 2013

Copel faz assédio moral ao forçar adesão de aposentados e aposentáveis ao PDV

O Senge-PR irá ajuizar nos próximos dias ação na Justiça do Trabalho contra a Copel para pedir a condenação da empresa por assédio moral contra trabalhadores aposentados ou aposentáveis. A ação pedirá pagamento de indenização a ser revertida a esses copelianos.

A ação tem por base denúncias de que a Copel está pressionando funcionários aposentados ou em vias de se aposentarem a aderir ao PDV (Programa de Demissões Voluntárias).

De forma deliberada, a empresa está induzindo ao erro copelianos com anos de serviços prestados, usando informações inverídicas, ameaças de demissões, desligamentos e corte de benefícios para quem não aderir ao PDV. **É importante lembrar que isso acontece não só com engenheiros, mas com profissionais de diversas áreas.**

Ao disseminar informações inverídicas no ambiente de trabalho, causando insegurança, desconforto e constrangimentos nos trabalhadores, a Copel (e suas subsidiárias) cometem assédio moral.

Dentre as informações inverídicas que estão circulando nos ambientes de trabalho na Copel, citamos:

- . Possibilidade de demissão sem justa causa de empregado já aposentado pelo INSS caso não haja adesão imediata ao PDV;
- . Possibilidade da empresa reduzir os benefícios dos funcionários que não aderirem ao PDV;
- . Possibilidade da empresa praticar assédio moral aos funcionários que não optarem pela adesão ao PDV.

Tudo isso é falso, e visa induzir a tomada de decisões que poderão prejudicar a vida dos trabalhadores da Copel. O Senge-PR e as demais entidades do Coletivo Sindical dos Empregados da Copel orientam seus representados para que não tomem decisões sob pressão, e denunciem a seus sindicatos quando se sentirem prejudicados pela empresa.

Copel não pode demitir aposentados e aposentáveis

Em 2009, a partir do conteúdo de uma ata de Reunião de Diretoria, tivemos a informação que a empresa pretendia demitir 700 funcionários que já estavam aposentados perante o INSS, sendo que paralelamente a esta informação ela também implantou no ambiente de trabalho a publicação de um novo PDV.

Para evitar, tanto as adesões a destempo dos trabalhadores a um PDV, bem como a possível demissão aposentados de seu quadro, o Senge-PR, representando os demais sindicatos, ajuizou Ação Civil Pública com pedido da antecipação de tutela para impedir as demissões dos aposentados e aposentáveis.

Obtivemos com isso liminar que determinou que a empresa se absteresse de demitir sem justo motivo seus aposentados ou aposentáveis. Ela acabou confirmada pela sentença em primeiro e segundo grau – ou seja, a Justiça condenou a Copel e negou o recurso apresentado pela empresa.

Assim, o processo transitou em julgado, ou seja, terminou, com ganho de causa para os trabalhadores. Em resumo, a Copel, por determinação judicial, não pode demitir seus aposentados e aposentáveis sem justo motivo.

Após a pronúncia da sentença, a Copel dispensou um aposentado, e foi obrigada a reintegrá-los a seus quadros, recebendo um multa de aproximadamente R\$ 100 mil pelo descumprimento de decisão judicial.

Benefícios e direitos não podem ser suprimidos ou alterados

O direito ou benefício, ao ser trazido ao contrato de trabalho de um empregado, seja pela contratação individual, seja por normas internas de uma empresa, seja por lei ou instrumentos coletivos, passam a integrar o referido contrato de trabalho, não podendo ser alterado ou suprimido em prejuízo dos trabalhadores, pois se configuram como “direito adquirido”.

A legislação consolidada também garante que nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (CLT art. 468).

Em nosso sistema jurídico, os direitos adquiridos são irrevogáveis, por força do disposto no art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal, que dispõe:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
“XXXVI – a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.”

O conceito de direito adquirido, entretanto, está na Lei de Introdução ao Código Civil (art. 6º, § 2º) que dispõe:

“Art. 6º A lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada. (...)
“§ 2º Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo prefixo, ou condição preestabelecida inalterável, a arbítrio de outrem.”

Entendendo que cláusulas regulamentares que alterem ou revoguem algum benefício só atingiram os trabalhadores admitidos após esta revogação ou alteração, já se manifestou o Tribunal Superior do Trabalho, através do Enunciado 51. Vejamos:

Enunciado 51 do TST – “As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”. (grifo nosso)

Por fim, esclarecemos que os benefícios trabalhistas dos empregados já aposentados pelo INSS (e também os aposentáveis) são tratados da mesma forma que os dos demais trabalhadores, não havendo (e não podendo haver, sob pena de discriminação) nenhuma distinção entre eles.

Fonte: <http://coletivocopel.wordpress.com/2013/12/05/copel-faz-assedio-moral-ao-forcar-adesao-de-aposentados-e-aposentaveis-ao-pdv/>

Empregado pago para não trabalhar será indenizado em R\$ 5 mil por assédio moral Após incidente com empilhadeira, funcionário foi mandado para casa e continuou recebendo, impedido de comparecer ao serviço

O Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais condenou uma empresa a indenizar um funcionário em R\$ 5 mil por assédio moral. Ele entrou na Justiça contra a companhia por assédio moral, pois foi impedido de trabalhar após um incidente no trabalho.

O caso aconteceu em Betim, na Região Metropolitana de Belo Horizonte. Conforme o Tribunal, o homem operava uma empilhadeira e não viu quando uma peça caiu dela. Ele acabou passando por cima dessa peça, o que levou à queda das outras, que também estavam sobre o equipamento. Depois daquele dia, o funcionário foi impedido de retornar ao trabalho e entrou com uma ação contra a companhia.

O representante da empresa alegou que o funcionário foi substituído depois daquele dia. No entanto, como ele era detentor da estabilidade e não havia outro posto de trabalho para ele, o homem permaneceu em casa recebendo salário. A rescisão do contrato foi feita após um acordo no Ministério do Trabalho e o funcionário foi indenizado.

O relator do processo, desembargador Márcio Ribeiro do Valle, disse que a conduta adotada pelo patrão é inadmissível e caracteriza abuso do poder de gestão. O fato de o trabalhador ter sido impedido de trabalhar configura uma conduta ilícita e pode gerar dano moral, situação que causa constrangimento diante dos colegas de trabalho e caracteriza assédio moral.

Saiba mais...

Jovens perdem ação e não serão indenizados após expulsão de shopping de BH
Concurseiros que perderam prova serão indenizados por cursinho e empresa de ônibus
Aposentado que ficou com tesoura dentro da barriga após cirurgia será indenizado
Menino de 10 anos que teve o pé esmagado por trator será indenizado em R\$ 15 mil

"A dispensa do comparecimento ao local de trabalho, longe de representar liberalidade do empregador, é atitude perversa que pode trazer danos à personalidade, à dignidade do trabalhador. O trabalho, garantia constitucional expressa no caput do art. 6º da Constituição da República, não significa apenas direito ao emprego, mas sim ao efetivo desempenho de atividade profissional pelo trabalhador", explicou o desembargador, acrescentando que obrigar o funcionário a permanecer ocioso constitui degradação da pessoa

humana, pois o empregado se sente humilhado diante dos colegas, a família e o grupo social.

Assim, a 8ª Turma do TRT-MG manteve o voto do desembargador e condenaram a empresa a pagar a indenização por danos morais ao empregado.

Fonte:

http://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2013/12/05/interna_gerais,476433/em-pregado-pago-para-nao-trabalhar-sera-indenizado-em-r-5-mil-por-assedio-moral.shtml

Enviado em 07/12/2013 as 22:44

Vergonha! Bosch intensifica assédio moral pra cima do trabalhador. Confira algumas das denúncias feitas no últimos dias no blog pelos boscheanos!

O que acontece na Bosch é uma vergonha. O diretor geral é um incompetente e covarde que se esconde atrás de uma gerência incompetente e ultrapassada. Se fala tanto em transparencia na Bosch mas é só falácia, porque transparencia passa longe da Bosch. Esse bonachão do sr. Daniel e sua corja de salteadores estão jogando o nome da empresa no esgoto. Somos motivo de piadas para os funcionários de outras empresas, não existe mais orgulho em falar que se trabalha na Bosch. Estão reduzindo o salário dos operadores e aumentando o salário da liderança, sem falar que sobram líderes na empresa, verdadeiros pesos mortos, que só aumentam os custos e a burocracia na empresa. Tudo está piorando na Bosch, salários, convênios médico e odontológico, condições de trabalho e até a cesta de natal e os brinquedos são de baixíssima qualidade. Os velinhos da Alemanha precisam olhar com mais carinho para Curitiba, pois nossa ridícula diretoria está acabando com a empresa. Se a Alemanha fizesse uma auditoria minuciosa na Bosch Curitiba, não sobraria pedra sobre pedra, muito tubarão seria desmascarado e perderia a mamata.

Fonte: <http://www.assediomoralnabosch.com.br/?p=354>

9 de Dezembro de 2013

Sindpd-RJ questiona CTIS sobre denúncia de assédio moral com os trabalhadores

Após ter recebido alguns questionamentos de trabalhadores que se encontram lotados na CTIS de Campos de Goytacazes sobre a empresa assediar moralmente seus trabalhadores a pedir demissão, o Sindpd-RJ entrou em contato com a empresa para obter esclarecimentos sobre o assunto.

A empresa forneceu a seguinte resposta: "Nenhum de nossos colaboradores de Campos dos Goytacazes/RJ está sendo pressionado a pedir demissão, por conta do término do nosso contrato local com o cliente Petrobrás.

Os colaboradores que não ficarem conosco nos projetos restantes terão seus contratos de trabalho encerrados por vontade do empregador, recebendo todos os seus direitos rescisórios previstos em lei/CCT."

A diretoria do Sindpd-RJ alerta aos trabalhadores da CTIS que não aceitem nenhum tipo de coibição vinda por parte da empresa. Caso aconteça algum tipo de assédio moral, denunciem ao Sindicato, para que as providências cabíveis sejam tomadas.

Fonte: <http://sindpdrj.org.br/portal/v2/2013/12/09/sindpd-rj-questiona-ctis-sobre-denuncia-de-assedio-moral-com-os-trabalhadores/>

12 de Dezembro de 2013

Sindpd-RJ pede que SLI Comércio e Representações se explique sobre assédio moral

A diretoria do Sindpd-RJ recebeu denúncia contra a empresa SLI Comércio e Representações, que acaba de ter encerrado seu contrato de prestação de serviços com o Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2).

Segundo as denúncias, a empresa estaria tentando, ao ver seu contrato cancelado, ludibriar os trabalhadores influenciando pedidos de demissão (assédio moral) para, desta forma, escapar do pagamento de algumas verbas rescisórias.

Uma vez que a maioria dos empregados decidiu não pedir demissão para evitar a perda de direitos, a SLI – sem saber onde alocar os trabalhadores – formalizou férias coletivas, que se encerram no dia 30 de dezembro.

Procurada pelo Sindicato, a SLI alegou que aguarda para o dia 20/12 a resposta sobre um novo contrato até o dia 20/12, mas não deu mais detalhes.

Diante disso, a diretoria do Sindpd-RJ enviou e-mail para a SLI questionando sobre a situação presente e futura dos trabalhadores. Caso a empresa não se manifeste ainda hoje (12/12), às 18 horas, a questão será encaminhada ao Departamento Jurídico para que as devidas providências sejam tomadas.

Fonte: <http://sindpdrj.org.br/portal/v2/2013/12/12/sindpd-rj-pede-que-sli-comercio-e-representacoes-se-explique-sobre-assedio-moral/>

O assédio moral e a necessidade de defesa do trabalhador

O assédio moral é caracterizado pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, que atentam contra sua dignidade ou a integridade, ameaçando sua estabilidade funcional, de forma repetitiva e continuada durante a jornada de trabalho, no exercício das funções do empregado.

É importante lembrar que o assédio moral é diferente do sexual, que ocorre quando o agente, utilizando-se de sua condição de superioridade hierárquica ou ascendência de cargo e função na empresa, procura obter vantagem sexual.

Muitas condutas podem exemplificar o assédio moral. São elas, entre outras: a reiteração de gritos, ironias, censuras, vigilância ostensiva, cronômetro de horários, inferiorização, amedrontamento, menosprezo, desprezo, difamação, ridicularização, risinhos, suspiros, piadas jocosas relacionadas ao sexo, estigmatização dos adoecidos, submissão a situações vexatórias, sugestão de que peçam demissão, designação de tarefas sem sentido e divulgação de algo íntimo do(a) subordinado(a).

Mais comum em relações hierárquicas, cometido pelo chefe e dirigida ao respectivo subordinado, ocorre tanto em instituições privadas quanto públicas, provocando a desestabilização da relação da vítima com o ambiente de trabalho, forçando-a a desistir de suas atividades, solicitar transferência de setor ou mesmo demissão.

O agressor percorre um caminho estratégico ao praticar o assédio moral. Primeiro, escolhe a vítima e a isola do grupo. Depois, a impede, sem motivo, de se expressar, fragiliza-a, ridiculariza-a, inferioriza-a e a menospreza em frente aos pares, permitindo que os comentários sobre a incapacidade invadam, inclusive, o espaço familiar. Desestabilizada emocional e profissionalmente, a vítima vai gradativamente perdendo a autoconfiança e o interesse pelo trabalho, sendo destruída por meio do aparecimento ou pelo agravamento de doenças pré-existentes. Acaba isolada da família e dos amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool. É, então, forçada a pedir demissão ou acaba demitida, desfecho que permite ao agressor impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.

Fica claro que a humilhação repetitiva interfere diretamente na vida do trabalhador, gerando sérios distúrbios para a sua saúde física e mental, comprometendo sua identidade, dignidade, relações afetivas, sociais e até o senso crítico, até que a vítima perca a noção de quem tem realmente razão naquele contexto. Esse conjunto de circunstâncias pode acabar provocando depressão, palpitações, tremores, distúrbios digestivos e do sono, hipertensão, dores generalizadas, alteração da libido e, ainda, tentativas de suicídio. No caso dos adoecidos, estes ocultam a doença e trabalham com dores e sofrimento, enquanto os sadios, que ainda não apresentam dificuldades,

incertos de virem a tê-las, reproduzem o discurso das chefias e passam a discriminar os adoecidos, com a falsa ideia de que, dessa maneira, estarão protegidos do assédio moral no futuro.

Desse modo, o ambiente de trabalho acaba contaminado, provocando a competição sistemática entre os trabalhadores e, conseqüentemente, comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. Todas essas circunstâncias deixam clara a degradação das condições de trabalho nos dias de hoje, muitas vezes revestidas de exclusões, desigualdades e injustiças, que culminam no desemprego, dessindicalização e aumento da pobreza urbana. Para chegar a esta conclusão, basta interpretar os dados divulgados pela Isma-BR (International Stress Management Association), associação internacional sem fins lucrativos, voltada à pesquisa e ao desenvolvimento da prevenção e do tratamento de stress no mundo: 50% das pessoas que praticam o assédio moral também já foram vítimas desse tipo de ação nas relações de trabalho, aproximadamente 20% das pessoas que trabalham sofrem algum tipo de assédio moral e 25% das pessoas que são vítimas do assédio moral tendem a pedir demissão do trabalho.

É necessário que esse mal seja ostensivamente combatido. Para tanto, no plano individual, a vítima pode tomar inúmeras providências. Primeiramente, ao identificar o assédio, deve informar a outras pessoas da situação e, caso necessário, sair da empresa para não perder a saúde. Deve, então, reunir provas testemunhais (colegas que possam ter presenciado um dos episódios do assédio) ou documentais (e-mail enviados pelo agressor ou relatórios médicos), apresentar denúncia no Ministério do Trabalho e constituir advogado para acionar a Justiça do Trabalho, pedindo indenização por danos morais, fixados pelo juiz proporcionalmente à dor sofrida.

Nesses casos, o dever de indenizar é, em um primeiro momento, do empregador, em razão de ter o assédio moral sido cometido por um de seus representantes. Por essa razão, além, obviamente, da inquestionável necessidade de preservação da dignidade no trabalho, cabe às empresas orientar seus empregados que exercem função de chefia para que esse tipo de ação seja coibido. Contudo, infelizmente, há, hoje, muita omissão dos empresários no que se refere à prevenção e à punição do assédio moral.

A legislação atual prevê apenas a lesão física contra o trabalhador – e desde que motivada por fato relacionado ao emprego – como hipótese de equiparação a acidente de trabalho. Tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 7.202/2010, de autoria dos Deputados Ricardo Berzoini (PT/SP), Pepe Vargas (PT/RS), Jô Moraes (PCdoB/MG), Paulo Pereira da Silva (PDT/SP) e Roberto Santiago (PSD-SP), que equipara o assédio moral à categoria de acidente de trabalho, para efeito da concessão de benefícios da Previdência Social, com a justificativa da importância da ampliação da proteção aos trabalhadores contra qualquer tipo de agressão diante da informação de que, de 2006 a 2009, os auxílios-doença acidentários para trabalhadores com transtornos mentais e comportamentais dispararam e a concessão do benefício saltou de 612 para 13.478, levando os técnicos do Ministério da Previdência a

considerar a atualização da lista de doenças classificadas como acidente de trabalho para incluir o assédio moral.

No que diz respeito ao combate a esse mal ponto de vista da sociedade como um todo, enquanto a proposição não é aprovada, o combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho requer a participação de sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assunto. Isso porque a batalha para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho e a autoestima deve passar pelos representantes dos sindicatos, das CIPAs, das Organizações por Local de Trabalho (OLPs), das Comissões de Saúde, dos Centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores (CRST e Cerest), da 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.

Outro aspecto extremamente relevante para o assunto é a questão do Banco de Horas. Como sabido, o pagamento aos trabalhadores submetidos ao Banco de Horas é licitamente negado sob a promessa de folgas que só poderão ser gozadas de acordo com a conveniência para o empregador. Essa riqueza gerada pelas horas extras não pagas alimenta o lucro e usurpa a única riqueza que o trabalhador possui: sua força de trabalho. Por essa razão, podemos concluir que o Banco de Horas é uma forma de assediar materialmente o salário do empregado, subtraindo-lhe o pagamento das horas-extras, provocando queda na sua autoestima e caracterizando, conseqüentemente, o assédio moral.

Devemos lembrar que a nossa Constituição Federal tem como princípio basilar o da dignidade da pessoa humana, ferido quando ocorrem situações que caracterizam o assédio moral no trabalho, pois, além de ser este a fonte de renda do trabalhador, também é o berço de seus sonhos e realizações pessoais e profissionais. 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, visando condições de trabalho dignas, baseadas no respeito ao outro, no incentivo à criatividade e na cooperação.

Fonte: <http://www.portalctb.org.br/site/index.php/noticias-editorias/opiniao/21285-o-assedio-moral-e-a-necessidade-de-defesa-do-trabalhador>

13 de Dezembro 2013

O mal que adoce a alma: Audiência na Alesp debateu casos de assédio moral na FATEC Barueri

No dia 10/12/2013, a Comissão de Educação e Cultura da Assembleia Legislativa realizou uma audiência pública para debater denúncias de assédio moral na FATEC de Barueri. Feita por solicitação do deputado Carlos Giannazi (PSOL), a pedido de professores e alunos, a audiência contou com a presença

do diretor da unidade, Evandro Cleber Silva, convocado para dar explicações sobre as acusações de assédio moral, cerceamento e perseguição ideológica.

A presidente do Sinteps, Silvia Elena de Lima, acompanhada de um grupo de diretores de base do Sindicato, fez uso da palavra para reforçar as denúncias. Vários professores e estudantes falaram e descreveram os fatos em detalhes. De acordo com os depoimentos, os episódios de intimidação ficaram mais evidentes depois que um grupo de professores se opôs à tarefa extra de abrir e trancar as salas de aula da unidade, bem como se responsabilizar pelos equipamentos nelas instalados. “A partir deste fato, os que reagiram passaram a sofrer mais explicitamente atitudes de retaliação”, disse Cléo Tibiriçá, professora que vem sendo perseguida pelo blog “Escola sem partido”, por usar textos de “viés esquerdista” em suas aulas (*leia matéria no site do Sinteps*).



Em sentido horário, a presidente do Sinteps, o diretor da FATEC Barueri, o deputado Giannazi e o professor Fedrigo

O diretor da Fatec Barueri negou as acusações e se disse “aberto ao diálogo”.

Ao final da audiência pública, o presidente da Comissão de Educação e Cultura, deputado João Paulo Rillo (PT), determinou que o caso fosse levado ao Ministério Público do Estado, ao Ministério Público do Trabalho, e ao governador de São Paulo, Geraldo Alckmin (PSDB), cuja gestão tem nas FATECs uma de suas principais bandeiras eleitorais. Rillo se disse “horrorizado” com o que viu e ouviu na audiência e informou a pretensão de criar uma subcomissão para acompanhar os casos de assédio moral no Ceeteps, medida aplaudida pelo Sinteps, que já recebeu várias denúncias. Ele também disse que será votada na Comissão a convocação da professora Laura Laganá, diretora-superintendente do Centro Paula Souza.

Boca no trombone

No VII Congresso dos Trabalhadores do Ceeteps, realizado no final de outubro, o assédio moral foi um dos temas centrais. Após palestra e debates, os

delegados aprovaram a formação de uma comissão de combate ao assédio moral no Sinteps.

O Sinteps conclama os funcionários e professores das ETECs e FATECs a denunciarem situações de assédio moral e/ou perseguição nas escolas. O Sindicato tomará todas as medidas cabíveis, políticas e judiciais, para defender os trabalhadores.

Em relação ao caso da professora Cléo Tibiriçá, o Sinteps continua colhendo assinaturas na moção que repudia o blog “Escola sem partido”. Para assiná-la (*veja o texto no site*), basta informar a concordância pelo e-mail sinteps@uol.com.br. Durante a audiência pública de 10/12, a moção ganhou a assinatura dos deputados Rillo, Giannazi e Leci Brandão, bem como da assessora parlamentar Bia Pardi.

A repercussão da audiência

Confira a repercussão da audiência pública e das denúncias de perseguição à professora Cléo Tibiriçá nos links abaixo (copie o link e solte em seu navegador):

Professores e alunos criticam administração de diretor da Fatec Barueri (*Site da Assembleia Legislativa*)- <http://www.al.sp.gov.br/noticia/?id=354519>

Fonte: <http://www.sinteps.org.br/index.php/o-mal-que-adoece-a-alma-audiencia-na-alesp-debateu-casos-de-assedio-moral-na-fatec-barueri/>

Quinta, 19 Dezembro 2013 17:26

Projeto proíbe exposição de metas e assédio moral

A diretora do Sindicato Vera Luiza (centro) elogiou o projeto do deputado federal Artur Bruno (PT-CE)

O deputado federal Artur Bruno (PT-CE) entrou com um projeto na Câmara dos Deputados que proíbe as empresas de expor publicamente as metas de produção a serem alcançadas pelos empregados. A matéria, que começou a tramitar na Casa, proíbe também que as empresas fixem objetivos de difícil alcance que coloquem em risco a saúde dos trabalhadores. O projeto nasceu, segundo relato do deputado, a partir de denúncias que recebeu, especialmente de bancários. Fica proibido também aos gestores enviar torpedos, e-mail e telefonar para os empregados cobrando produtividade.

"Demorou, mas até que enfim um parlamentar se dispôs a legislar sobre as metas abusivas, o assédio moral e a invasão da privacidade. O Sindicato apoia a iniciativa do deputado Artur Bruno, e no momento adequado vamos nos mobilizar para ajudar a transformar esse projeto em lei", disse a diretora executiva de Imprensa do Sindicato, Vera Luiza Xavier, lembrando que a iniciativa vem reforçar o que já está na Convenção Coletiva dos Bancários.

Fonte: <http://www.bancariosrio.org.br/2013/ultimas-noticias/item/25363-projeto-proibe-exposicao-de-metas-e-assedio-moral>

21/12/2013 23h54 - Atualizado em 21/12/2013 23h54

Em Manaus, denúncias de assédio moral no trabalho chegam a 116 casos

MPT afirma que casos acontecem principalmente em empresas da ZFM. Número de beneficiados cresce em 43% comparado ao ano de 2012.

O número de denúncias contra empresas por assédio moral totaliza 116 casos neste ano em Manaus, segundo levantamento feito Ministério Público do Trabalho do Amazonas (MPT- AM) ao **G1**. O valor refere-se aos casos registrados de janeiro a 10 de outubro deste ano. Segundo MPT- AM, o maior número de incidência ocorre no setor industrial, na Zona Franca de Manaus, seguido por corporações bancárias e companhias de transporte.

Os casos somados na capital em dez meses já representam 80% do total de registros contabilizados durante todo o ano passado, com 145 casos. De acordo com o MPT, o número total de beneficiados no ano passado chegou a 1.022.

Segundo a procuradora do trabalho e coordenadora regional da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação de Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), Fabíola Salmito, entre os 145 casos registrados em 2012, cerca de 50 continuam ativos no órgão. Até o mês de outubro deste, 116 empresas foram autuadas a partir de denúncias. Destes casos, 73 estão em andamento e, pelo menos, três ações civis públicas foram iniciadas. Ao todo, foram beneficiados 2.349 funcionários neste ano, o que corresponde a 1.327 (43%) a mais do que todo período do ano passado.

A procuradora explicou que assédio moral é definido como toda conduta abusiva praticada de forma repetitiva, com o intuito de ferir a integridade psíquica ou física de uma pessoa. Segundo ela, ambientes com estruturas hierarquizadas possuem maior número de afetados por assédio moral, podendo configurar-se também, entre funcionários com mesmo nível ou função. "Ocorre normalmente devido acúmulo excessivo de tarefa impossíveis de serem cumpridas, além de atitudes discriminatórias e autoritarismo. Em face, acontece em grandes empresas onde existe uma estrutura mais hierarquizada", afirmou.

Em Manaus, de acordo com Fabíola Salmito, o maior número de denúncias recebidas no MPT provém de funcionários de empresas do Distrito Industrial, devido principalmente a abuso do poder. O setor bancário é o segundo seguimento com maior número de denúncias registradas no Amazonas, além de ser o setor líder em estatística nacional em casos de assédio moral. Conforme dados da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf), o assédio moral atinge 66% dos bancários de todo o país.

Como identificar

A procuradora alerta ainda sobre equívoco ao identificar atitudes que caracterizem assédio moral. "É preciso certificar de que a conduta é verdadeiramente enquadrada como assédio e não como uma atitude meramente disciplinar para incentivar a produtividade dos funcionários. É preciso ser repetitivo, acima de tudo. Nós buscamos apurar o caso, ouvir testemunhas, para entender o que de fato acontece. É um procedimento difícil de ser feito, pois a pessoa que age assim não age na frente de todos. Mas existem formas, a pessoa pode tomar certas precauções, como guardar e-mails que provem o ocorrido, por exemplo", disse a procuradora.

Denúncias

Ainda de acordo com Salmito, a denúncia de assédio é investigada sob sigilo de nomes, e, se comprovado, será proposta uma ação extrajudicial, em que é firmado um termo de ajuste de conduta junto à empresa. Caso termo não seja cumprido, responsável pode arcar com pagamento de multa ou processo na justiça trabalhista, além de possível advertência, suspensão ou perda de cargo. Servidores que desejarem realizar denúncia ao Ministério Público do Trabalho poderão efetivar o procedimento via internet, pelo site do <http://portal.mpt.gov.br>, ou a partir de ouvidorias internas da empresa.

Fonte: <http://g1.globo.com/am/amazonas/noticia/2013/12/em-manaus-denuncias-de-assedio-moral-no-trabalho-chegam-116-casos.html>

24 dezembro 2013

Mãe é condenada por assédio moral praticado por sua filha

Mesmo que o assédio moral a empregados domésticos não tenha sido cometido diretamente pela empregadora, mas sim por sua filha, é devida indenização aos funcionários que sofreram as agressões. O entendimento é da juíza Ângela Maria Konrath, da 1ª Vara do Trabalho de Florianópolis, que condenou uma mulher a pagar R\$ 35 mil por danos morais aos dois ex-empregados que ajuizaram ação afirmando que receberam tratamento humilhante.

O desrespeito partia de familiares da empregadora, especialmente uma filha que aproveitava as viagens da mãe para destratar os funcionários. Um terceiro ex-empregado, que vivenciou a mesma situação, testemunhou no caso, afirmando que cada parente passava uma ordem diferente e que, em caso de descumprimento, os trabalhadores eram humilhados. Outro exemplo citado na ação ocorreu quando a mãe pediu que determinado cômodo fosse limpo e, logo depois, a filha sujou-o novamente, de forma desnecessária, obrigando a empregada a iniciar o trabalho novamente.

Enquanto seu marido recuperava-se de acidente de trabalho, a autora da ação foi dispensada pela patroa, que exigiu a desocupação imediata da casa em que os empregados moravam e, para impedir o retorno, trocou as fechaduras. Além de negar as acusações, a patroa pediu a compensação de 25% a título de alimentação e material de higiene fornecido aos autores da ação. A juíza,

porém, afirmou que foi configurado o assédio moral, o que justifica a condenação.

Ângela Konrath disse que as filhas da mulher colocaram, em diversas situações, os empregados em situações humilhantes, e lamentou que a família tenha ultrapassado o limite do razoável, fazendo com que uma contratação que durou mais de dois anos terminasse como caso de polícia, quando a educação, nível cultural, social e o acesso aos meios jurídicos que a família empregadora possui poderiam levar o caso para outro rumo.

A juíza também concedeu indenização de R\$ 20 mil a um dos autores da ação após a comprovação de que ele trabalhou durante o período em que estava em auxílio doença acidentário, por ter caído de uma escada durante a poda de árvores. A manutenção da atividade foi confirmada por um funcionário do quiosque que fica na frente do imóvel da família, levando a juíza a entender que o empregado trabalhou para dar maior conforto e lazer à reclamada e seus familiares.

Fonte: <http://www.conjur.com.br/2013-dez-24/filha-pratica-assedio-moral-empregados-domesticos-mae-condenada>

26/12/2013

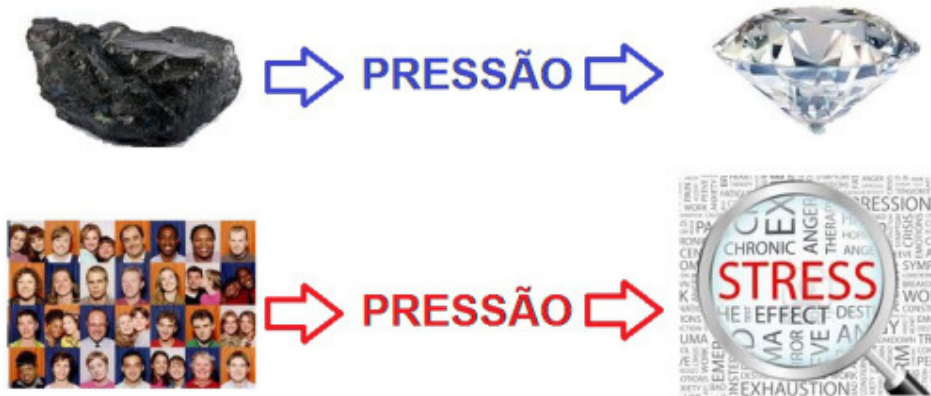
2014 e ainda aceitamos Assédio Moral com naturalidade

Recentemente assisti uma defesa de dissertação na UFRGS que resume-se a frase de um dos professores ao divulgar sua aprovação ao final: “Uma dissertação corajosa!”. Uma pesquisa sobre Assédio Moral em empresa estatal, sobre o quanto empresas e pessoas fazem que não veem, que isso é normal.

Assédio Moral é um mal silencioso e em TI é mais comum que gostaríamos, ele constrange, compromete o ambiente de trabalho em diferentes intensidades, empurrando as pessoas assediadas para o limbo, que com o tempo perdem a motivação, acomodam-se, resignam-se, apagam-se talentos e potenciais.

Não é a toa que algumas pessoas temam tanto a auto-organização. Adotar Agile fortalece o time, o senso coletivo, lhes dá voz, destaca o que é desperdício daquilo que é valor, chama a atenção para atitudes que cabem mais no divã de um psicanalista ou cadeia que em um projeto de desenvolvimento de software.

A tempo, não sei quem foi o primeiro a equiparar a pressão no carvão gerar diamantes e a pressão no trabalho gerar profissionais de sucesso, mas deve ter sido uma reencarnação do Taylor ou do Fayol, pois é absurda! Pressão demais em gente só gera futuros problemas de pressão arterial e outras patogenias.



Assédio Moral: "Conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atos e gestos que podem causar danos à personalidade, dignidade, integridade física ou psíquica de uma ou mais pessoas, colocando em risco seu(s) emprego(s) e degradando o clima de trabalho." (Hirigoyen, 1998).

Assédio vertical é quando alguém com posição hierárquica ascendente submete subalterno a constrangimento ou situação vexatória, quer frente ao grupo ou isoladamente, podendo ser através de pressão desmedida, agressão verbal, uso de palavras de baixo calão, rebaixamento cognitivo, entre outros.

Assédio horizontal ocorre entre colegas, motivado por diferenças, inveja, competição, discriminação racial, gênero, costumes, via de regra praticados de forma silenciosa, através de boatos, sabotagem, expondo, cercando ou isolando, usando os mesmos ardis do assédio vertical, mas entre seus pares.

Quem não conhece profissionais que ao serem contratados entram cheios de iniciativa, interesse, engajamento, vontade de fazer acontecer e crescer, mas que após alguns meses se acomodaram, sempre na defensiva, fazendo o mínimo necessário para não serem despedidas, aguardando as férias e a aposentadoria.

Em diferentes leis e projetos de lei municipais temos: "Considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira ou estabilidade do vínculo empregatício do funcionário:"

- . subestimar esforços;
- . criticar com persistência;
- . espalhar rumores maliciosos;
- . tomar créditos de idéias de outros;
- . sonegar informações de forma insistente;
- . fixação de objetivos e prazos inatingíveis;
- . Perder responsabilidade para funções triviais;
- . Ataques persistentes ao rendimento profissional;
- . Atacar a reputação por rumores e ridicularização;

- . Ignorar, excluir, se dirigir através de terceiros;
- . Ofender ou desprezar sistematicamente.

O Brasil é o paraíso dos excessos e desmandos porque aqui a moral é subjetiva, princípios são peças de marketing, por isso a política brasileira é o que é, um país em que discriminação racial, machismo, prepotência, arrogância e vantagem é tradição, malandragem, traço cultural que muitos se orgulham.

Há grandes empresas que dizem que todos são iguais, mas o diretor ou gerentes são dados a excessos, xingam, gritam, exigem mais do que é possível, o nome disso é ASSÉDIO VERTICAL, palavras de baixo calão não são “força de expressão” e exigir trabalho em excesso não é desafio, é EXPLORAÇÃO.

Muitos funcionários aceitam sorrindo as ofensas e desmandos por precisarem do emprego, alguns pseudo-líderes lavam as mãos, outros pedem ao assediado que procure o assediador (muitas vezes hierarquicamente acima) e se resolva com ele, é tão injusto quanto pedir a uma mulher agredida que vá para o quarto e bata um papo cabeça com seu agressor ... precisa mesmo é de polícia!

Isso é Brasil, onde alguns chefes e colegas pressionam e discriminam com frases de baixo calão outros por anos a fio, os mais simplistas se defendem dizendo que é preciso aprender a lidar, é apenas estilo, expressões idiomáticas, faz parte do trabalho, ... previsível em um país que prima pela falta de moral e ética.

Tem assediado que justifica o chefinho e os colegas, se sente culpado pela falta de educação e de limites dos outros, talvez a “síndrome de estocolmo” se aplique não só a sequestrados, mas também a assediados. Quando se sentir assim, lembre que o dimensionamento, perfil e verba de sua equipe foi planejado, assim como a pressão e eventuais impropérios verbalizados.

Lugar de profissional sem moral, sem valores, desbocado, assediador, “genioso” como alguns dizem, deveria ser na cadeia, mas aqui no Brasil são exatamente os que se impõem e crescem, afinal, fazem qualquer coisa para atingir os objetivos ... atropelam, mentem, acuam, sabem explorar ao máximo, logo, merecem ser promovidos.

O primeiro passo é a conscientização, pois enquanto vivermos em uma cultura machista, racista, sexista, predatória e agressiva, enquanto seguirmos a Lei do Gerson (ganha quem tira vantagem) e a Lei Ricúpero (falamos o que é bom, o ruim a gente esconde) teremos muitas empresas éticas só na fachada, espero que um dia a máscara caia e elas mudem na marra!

Desejo a todos um 2014 rico em desafios de nos reinventarmos, que todos se motivem a se desenvolver e correr atrás de seus sonhos ... parceria para isto não vai faltar, nos vemos por aí!

Fonte: <http://jorgekotickaudy.wordpress.com/2013/12/26/2014-e-ainda-aceitamos-assedio-moral-com-naturalidade/>

