



Galera Vida NEPS

Salvador, fevereiro 2016 | Edição 9 | Tiragem: 350 exemplares

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: Contextos e Consequências

O assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras. Ocorre de forma repetitiva ou sistematizada, visando prejudicar e ferir a integridade física ou psicológica de uma pessoa e colocar em risco seu emprego.

Nem sempre é fácil classificar certas ações como assédio, agressor e vítima precisam atentar-se a alguns sinais: fazer críticas ao trabalhador em público e/ou brincadeiras de mau gosto; proibir colegas de falar e almoçar com o trabalhador; atribuir erros imaginários ao trabalhador; pedir ao trabalhador, sem necessidade, trabalhos urgentes ou sobrecarregá-lo com tarefas; ignorar a presença do trabalhador na frente dos outros e/ou não cumprimentá-lo ou não lhe dirigir a palavra; impor horários injustificados; fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre o trabalhador e/ou insinuar que ele tem problemas mentais ou familiares; menosprezar o trabalho realizado pelo trabalhador, essas são apenas algumas atitudes que podem ser consideradas assédio.

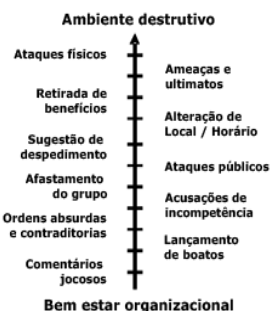
Além de tornar desgastante o ambiente e as relações de trabalho, é uma prática considerada ilícita e deve ser combatida. Os assediadores, se condenados na Justiça do Trabalho, sofrem sanção indenizatória por danos morais coletivos impostas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

Perfil do assediador (agressor) Não é difícil identificar suas características mais marcantes: é hábil em humilhar disfarçadamente; agressivo e perverso com palavras; considera que tem sem-

pre de projetos bem-sucedidos. Nesses casos, é importante recorrer ao setor de recursos humanos; à Cipa e ao SESMT (Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho); ao Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Previdência Social ou à Justiça do Trabalho.

São inúmeras as perdas do trabalhador assediado: é desprovido de motivação, criatividade, liderança e espírito de equipe; torna-se ansioso, despreparado e inseguro; sofre maior risco de doenças profissionais ou acidentes de trabalho; atormenta-se pelo estresse e a ansiedade; sente-se impotente e humilhado; sofre de distúrbios de humor, sono e até digestivos; tem palpitações e tremores; é acometido por depressão e sentimento de vingança. Essas são apenas algumas das consequências à saúde do trabalhador assediado.

Intensidade do Assédio Moral



Assédio Moral
José Bancalheiro, Maio 2007

pre razão; é violento de modo consciente e estratégico; é inseguro, arrogante e intolerante; não tolera erros; usa de grosserias para se fazer respeitar; gosta de contar vantagem e colher os louros

“O Ministério Público do Trabalho - MPT recebe denúncias e investiga casos. Tem também um projeto de combate ao assédio moral no setor bancário que discute com outros órgãos e sindicato formas de combater a prática.”

Texto baseado na entrevista on line concedida por Rogério Paiva, Assessor de Comunicação do Ministério Público do Trabalho na Bahia – 5ª região realizada por Eleven e Lis.

Como eu sou no NEPS



Não posso passar pela vida sem saber quem sou. Havia uma densa necessidade dentro de mim de que todos ao meu redor fossem obrigados a ouvir meu grito de socorro. Não foi como pensei, pois gritava no meu interior. Criei um mundo solitário e vazio... Passei a me maltratar, eram meus momentos de muita dor. Lembrava das decepções e era surpreendida por problemas que pareciam sufocar-me e costumava ferir minha auto-estima, o que provocava

desânimo. Mesmo sabotando-me, fui em busca de ajuda e hoje entendo que os meus gritos eram travados na garganta. Passei a entender que existem pessoas que se empenham em ajudar-me em dias nublados.

Sou a Brisa!

No NEPS há 3 anos, uma equipe que me faz acreditar que sou capaz.

Pseudônimo: BRISA

Perfil da Entrevistada: Psicóloga, recém formada, na faixa dos 30 anos, apresenta quadro depressivo grave.

Como foi para você lidar com seu transtorno mental, sendo psicóloga?

Foi um avanço pra mim o fato de ter assumido; mas, em relação ao trabalho, é complicado por conta do preconceito. E é um risco falar que se tem um transtorno mental porque a gente não vai ser selecionado. O fato de ser autônoma facilita minha inserção.

O que você acharia de ser atendida por uma psicóloga que tem ou teve depressão? Eu acredito que ela vai ter mais sensibilidade, maior empatia, fa-

cilitaria ter acesso a este sentimento, a um maior contato com o paciente.

Você atuando como psicóloga de RH contrariaria uma pessoa com transtorno mental?

Eu iria ter uma conversa criteriosa (saber se está fazendo terapia, usando medicação). Eu mesmo passei por uma experiência assim ao estagiar numa clínica de saúde mental. Era um momento difícil que eu estava vivendo e eu tive medo de falar o que estava acontecendo comigo e sofrer represálias. Terminei conversando com a psiquiatra, por ser uma pessoa acessível; mas à minha supervisora, psicóloga, eu não falei nada. Estagiar lá me dava prazer e sentido à minha vida, me fazia super bem! O Coordenador do local pontuou que eu devia continuar, pois se eu ficasse em casa poderia

até piorar ponto de não sair mais da cama. Ele inclusive ressaltou e elogiou as minhas intervenções. E disse se impressionar comigo desde o processo seletivo, pois percebeu que eu era muito boa. E que eu só ia sair da clínica se eu quisesse ou se meu processo piorasse, se me sentisse sobrecarregada.

Sua Supervisora soube?

Não, nunca soube, inclusive, o Coordenador da Clínica disse que eu não falasse porque ela não iria entender (agiria com preconceito).

Moral da História: existe preconceito, mas reconhecer para si mesmo que tem um transtorno mental não dificulta o exercício de uma profissão. Pelo contrário, pode ser um facilitador para que se retorne ao mercado de trabalho ciente dos próprios limites e capacidades.

CUIDAR DE VOCÊ : DICAS DE COMO TORNAR O AMBIENTE DE TRABALHO MAIS SAUDÁVEL

Na legislação vigente em nosso país, as empresas têm por obrigação proporcionar um ambiente de trabalho saudável e prevenir a nocividade neste. Assim são garantidas a segurança e a saúde do trabalhador.

O que muitos não sabem é que o ambiente do trabalho inclui, além do espaço físico e a cultura organizacional, atitudes, valores, crenças e práticas cotidianas da empresa. Tais elementos também afetam o bem-estar mental e físico dos trabalhadores.

Por isso, um ambiente de trabalho saudável deve proporcionar uma comunicação acessível entre todos os trabalhadores; favorecer a cooperação; valorizar as experiências pessoais e estimular habilidades; proporcionar a qualificação contínua e remunerar de forma justa os trabalhadores.

Além disto, é importante que seja um ambiente agradável e que favoreça a

organização das atividades realizadas.

É cada vez mais comum observamos que o ambiente de trabalho pode gerar estresse emocional e sofrimento psíquico nos trabalhadores caso haja estímulo à competitividade desmedida; situação de assédio; ampliação da carga horária imposta pela chefia, sem concordância dos trabalhadores, e cobrança excessiva pela produtividade.

Para reduzir e/ou evitar as situações citadas, podem ser adotadas algumas medidas: aplicar tolerância zero para assédio ou discriminação no local de trabalho; estabelecer um canal de comunicação e negociação entre trabalhador e chefia; permitir a flexibilidade para lidar com situações de conflito no trabalho e vida pessoal; permitir a flexibilidade quanto ao local de trabalho e prazos; criar políticas de igualdade de gênero para proteger e apoiar as mulheres, assim como respeitar as Normas Regulamentadoras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho. Essas são ações importantes a serem praticadas.

DICAS DA GALERA VIDA NEPS: BENEFÍCIOS DO INSS

O Ministério da Previdência Social indica que a aposentadoria por tempo de contribuição é um direito do trabalhador que comprovar o tempo total de 35 anos de contribuição, se for homem, ou 30 anos de contribuição, se for mulher. Existem, contudo, também outros benefícios previdenciários concedidos: o Auxílio-doença e Auxílio-acidente, o Benefício de Prestação Continuada (BPC), Aposentadoria por invalidez, dentre outros.

O Benefício de Prestação Continuada - BPC: benefício individual, temporário, em que o beneficiado recebe um salário mínimo por mês. O benefício só pode ser solicitado por pessoas idosas ou pessoas de qualquer idade que tenham deficiências, estas precisam comprovar que a renda mensal da sua família é menor que 1/4 do salário mínimo. Para as pessoas com deficiência, também deve ser feita uma avaliação com os médicos peritos do INSS (Instituto Nacional do Seguro

Social). O BPC não é liberado para quem já possui outro benefício da previdência social.

Auxílio-doença: para que se tenha o direito ao auxílio-doença a pessoa deve comprovar doença que a torne incapaz de trabalhar, além de já ter realizado, no mínimo, 12 contribuições consecutivas para o INSS. Essas contribuições se tornam desnecessárias nos casos de acidente de trabalho ou de doenças previstas por lei. A comprovação da incapacidade deve ser realizada mediante perícia médica da Previdência social; contudo há situações em que o auxílio é negado, mesmo frente às condições em que o doente se encontra. Isso causa sentimento de vergonha e humilhação naqueles que precisam receber o auxílio e seus familiares.

Aposentadoria por Invalidez: um benefício para o trabalhador que fica incapaz de realizar a sua função e não possa ser treinado para outra. Essa avaliação é feita por um perito do INSS.

O benefício será pago enquanto a incapacidade continuar. Para recebê-lo, primeiro deve ser solicitado auxílio-doença, que tem os mesmos requisitos da aposentadoria por invalidez. Caso a perícia comprove invalidez permanente, sem capacidade de reabilitação para outra função, inicia-se processo para aposentadoria.

Auxílio-acidente: benefício oferecido para o trabalhador que fica incapaz de realizar sua função por ter sequelas que reduzem sua capacidade de trabalho. Esse direito também é analisado pela perícia médica do INSS. O benefício é pago como uma forma de indenização em função do acidente e, portanto, não impede o cidadão de continuar trabalhando.

Confira Colunas deste Jornal na íntegra no nosso Blog e [Página no Facebook.](#)

Jornal Galera Vida NEPS - Elaborado pela Oficina de Informação do Serviço de Terapia Ocupacional / Centro Antiveneno da Bahia (CIAVE)

Tel: (71) 3116-9440

E-mail: galeravidaneps@gmail.com

[Blog: galeravidaneps1.wordpress.com.br](http://Blog.galeravidaneps1.wordpress.com.br)

[Página no Facebook: Jornal Galera Vida NEPS](#)