

Assédio moral pode causar acidentes no trabalho

A última década do século XX e o início do século XXI se caracterizam pela notável influência da violência psicológica e os estragos causados na saúde emocional e no desfrute de um ambiente seguro e saudável na sociedade e, mais especificamente, no ambiente de trabalho.

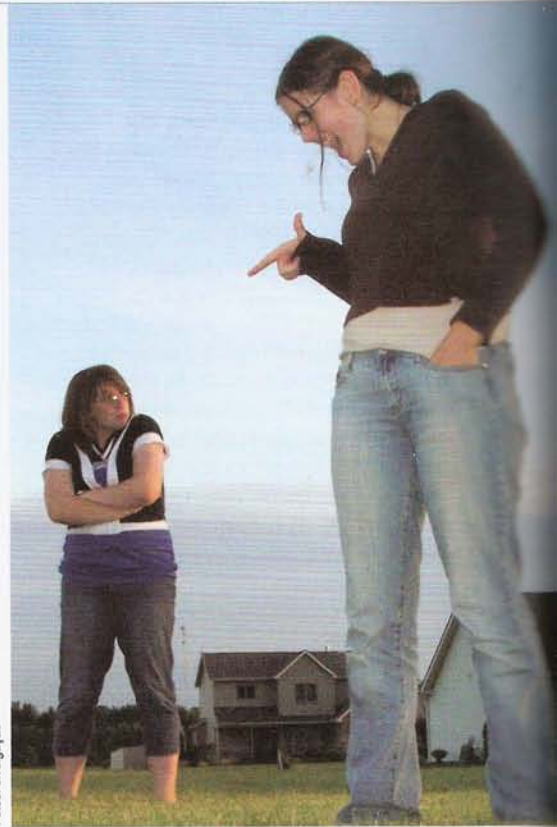
Nota-se um período violento, não somente no ponto de vista psicológico como também pela violência em decorrência dos ataques desferidos aos trabalhadores

Mais do que uma questão trabalhista, o assédio moral além de interferir na saúde do trabalhador, pode ser responsável pela incidência de acidentes no ambiente de trabalho



> O assédio moral reflete diretamente na não adoção de práticas de segurança

▼ Maus-tratos no ambiente laboral marcam período de violência



Fotos: divulgação

e maus-tratos no ambiente laboral, inclusive com casos de assassinatos e causas variadas, como alcoolismo, dependência de drogas, etc. Prova disso são os incontáveis processos trabalhistas em que imperam a denúncia de assédio moral, e que têm chamado a atenção de legisladores e investigadores dos tribunais, das próprias vítimas e de seus representantes, a fim de precisar quais os motivos que causam tais atitudes.

Esta questão trabalhista de recente conhecimento no âmbito das relações de trabalho entre os integrantes da empresa como instituição, do empregador com relação a um trabalhador e entre os colaboradores entre si, seja por parte de superiores ou inferiores hierárquicos ou de colegas, tem-se expandido notavelmente na última década, influenciando no ambiente de trabalho com conseqüências pós-traumáticas ao trabalhador assediado, quando para o mesmo, tal situação é habitual e

algo inerente às condições de trabalho hostil, intimidatório e humilhante.

Acontece que o assédio moral transcende a questão meramente psicológica. Esta forma de ataque pode ter consequências mais graves do que as imaginadas a princípio, visto que o trabalhador assediado, perturbado psicologicamente está completamente suscetível a acidentes do trabalho, pois não consegue se manter concentrado nas práticas de segurança adotadas pela empresa. Pode, neste caso, se transformar em um sério candidato a mutilações, quedas, intoxicações e uma série de infortúnios capazes de cessar sua vida profissional e acarretar incontáveis prejuízos para a empresa.

De acordo com o advogado do escritório Haddad, Malheiros, Casoni e Ruzene, Antonio Renato Malheiros, por ocasionar um forte desequilíbrio na vítima, o assédio moral pode desencadear diversas consequências, entre elas, depressão, medo, angústia e até a morte. “Parece notório que, caso o indivíduo seja vítima desse assédio e esteja sofrendo com as suas consequências, poderá a qualquer

instante também ser vítima de acidentes e não só do trabalho, pois não terá condições de focar seu objetivo nas funções ou atividades exercidas, sejam estas realizadas no trabalho ou fora dele”.

Para Malheiros, com esse desequilíbrio psíquico, algumas funções ficam comprometidas, tais como a memória, a atenção, a maneira como a pessoa percebe e interage com o cotidiano, o que pode causar desde acidentes domésticos até de trânsito. “Além disso, o sistema imunológico recebe as impressões negativas e de depressão, provocando problemas físicos, como dores de estômago, problemas de pele, ganho ou perda de peso, ataques cardíacos, etc”.

Para Arselino Tatto, vereador de São Paulo e autor da Lei 11.846/95 que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática do assédio moral, há uma relação intrínseca entre assédio moral e acidentes de trabalho. “O assédio moral é algo que afeta fundamentalmente o lado emocional e psicológico do trabalhador, que quando assediado além de não demonstrar mais entusiasmo pelo seu trabalho, perde também a concentração para efetuar suas tarefas. Ora, isso é combustível suficiente para que ocorram diversos acidentes, que podem envolver não somente o trabalhador assediado, mas também seus colegas”, alerta.



Foto: Arquivo pessoal

Arselino Tatto

Francisco Arean, consultor organizacional e professor universitário concorda com a relação entre o assédio moral e acidentes do trabalho. “Como o assediado sofre uma violência psicológica, a sua auto-estima diminui, assim como a sua concentração, motivação e cuidado pessoal. Por estes motivos, este colaborador se torna mais vulnerável a ocorrências de acidentes no ambiente laboral.”



Foto: Arquivo pessoal

Francisco Arean

A dinâmica do abuso de poder

A violência no ambiente organizacional se apresenta de forma variada. De acidentes físicos a sofrimentos psíquicos, o que podemos nos conscientizar é que a violência está cada vez mais perversa, embora sutil. Neste cenário, emerge-se o assédio moral, que apesar de invisível, vem merecendo atenção especial das empresas, dos funcionários e da sociedade devido aos danos que provoca. O referencial teórico e mesmo as pesquisas são incipientes no País frente a intensificação

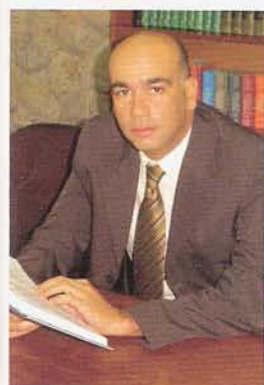


Foto: Arquivo pessoal

Antonio Renato Malheiros

Master Lock.
SEGURANÇA

Master Lock, o maior fabricante de cadeados de segurança do mundo agora disponível no Brasil.

Estamos cadastrando REVENDAS

FONE: 11- 2182-9400
www.teclabel.com.br
teclabel@teclabel.com.br

Teclabel
A melhor identificação industrial

CONSULTA 1258

ROTAM
COMERCIAL LTDA

Distribuindo Tecnologia

BIO-CIRCLE Atende as normas **ISO 14000**

A alternativa mais segura e eficaz aos solventes na limpeza manual de peças

- Desengraxante neutro, biodegradável, à base d'água, atóxico, não inflamável, sem VOC's.
- Processo de Bioremediação elimina a graxa e o óleo removidos na lavagem, transformando-os em água e CO₂.
- Auto renovável, pois mantém sua performance de limpeza elevada e uniforme.

WALTER Tecnologia em Super

NOVA IO-200

Mais compacta

www.biocircle.com

Solicite uma demonstração!

Rotam Comercial Ltda.
Rua Baquirivu, 499 - Bairro Cidade Ademar
São Paulo / SP - 04404-030 - Fone: (11) 5567-1000
contato@rotam.com.br / www.rotam.com.br

CONSULTA 1259

e a gravidade do problema, fatos estes que podem ser comprovados por meio da observação do crescente número de leis, projetos de leis e discussões sindicais sobre o tema.

O assédio moral no trabalho é a manipulação psicológica contínua de um empregado com o fim consciente e determinado de forçá-lo a desistir do emprego. Como “instrumento de gestão”, é uma forma perversa de exasperar psicologicamente o empregado para torná-lo “adequado” às metas de produtividade

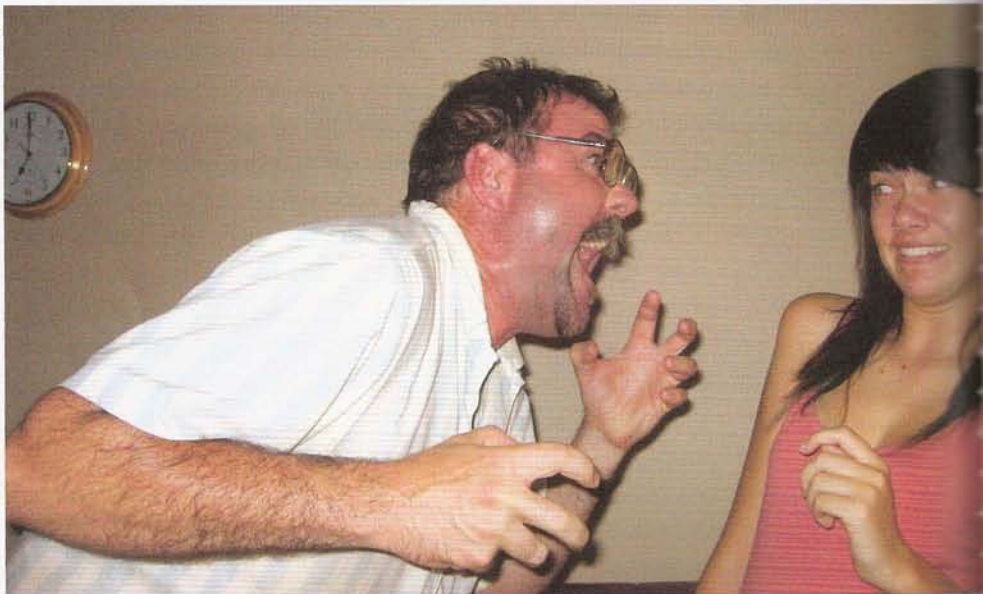
ou aos caprichos de outro empregado, geralmente seu líder.

De acordo com a médica do trabalho e especialista no assunto, Margarida Silveira Barreto, a intensificação deste fenômeno é consequência de mudanças no cenário organizacional nas últimas décadas. “Os últimos vinte anos foram

marcados pela reestruturação produtiva, como as reformas no contrato laboral, terceirizações, quartearizações, entre outros, que se por um lado fortaleceu as grandes empresas, que viram seus lucros e riquezas aumentarem, por outro desvalorizou o trabalho, relegando os trabalhadores a um segundo plano”.

É necessário esclarecer como o assédio moral se manifesta, é percebido pela gerência, funcionários e tratado dentro das empresas, uma vez que é um fenômeno presente na realidade organizacional, mas que freqüentemente é banalizado e até ignorado. Algumas vezes por indiferença, outras por covardia e até mesmo por desconhecimento. Muitas vezes é exacerbado pelo abuso de poder e pode destruir o ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade, como também favorecendo ao absentismo, devido aos desgastes psicológicos que provoca

Foto: divulgação



O abuso de poder é uma prática de assédio moral

e, conseqüentemente, a ocorrência de acidentes no trabalho.

Para a médica, assediar significa uma operação ou conjunto de sinais que estabelece um cerco com a finalidade de exercer domínio. “O abuso do poder de forma repetida e sistematizada durante um longo período de tempo constitui a principal característica do assédio moral, configurando a prática da perversidade no local de trabalho. Contudo, no assédio moral o abuso de poder não se dá de uma forma explícita. O perverso do abuso do poder se estabelece sutilmente”, afirma a doutora Barreto.

Para o trabalhador assediado qualquer atividade envolve risco de acidentes

O advogado Malheiros é enfático ao afirmar que a atividade mais arriscada para a vítima do assédio moral é a própria função que ocasionou o assédio. “Se a vítima não procurar auxílio de forma a resgatar sua saúde, certamente sofrerá grandes conseqüências psicológicas, sociais e pessoais, de forma a lhe ocasionar uma extensão de prejuízo incalculável, com seqüelas imensuráveis. A permanência na função ou convivência com a assediador é o maior perigo para a vítima”.



Foto: Osiris Bernardino

Margarida Barreto

Foto: divulgação



A permanência na função em que se originou o assédio traz maiores riscos para a vítima

De acordo com ele, as atividades que envolvem maior risco de acidente para o assediado são as que exigem grande concentração. “A vítima não pode se atentar às cautelas necessárias à proteção de sua função. Dependendo do grau de acometimento, a atividade pode ser um facilitador de impulsos suicidas, muitas vezes causados pela depressão”, alerta o advogado.

Para o vereador Tatto, qualquer atividade torna-se risco para um trabalhador constantemente assediado. “No início da década de 90 foram divulgadas diversas pesquisas na Europa que vinculava, por exemplo, assédio moral à ocorrência de suicídios. É importante frisar que o assédio moral é um processo que na prática vai destruindo o psíquico do trabalhador. Isso faz com que a reação de uma pessoa assediada nem sempre seja previsível. Daí a necessidade da empresa ter mecanismos de prevenção, detecção e combate à prática do assédio moral”.

Para Francisco Arean, todas as atividades são de risco, principalmente as que exigem concentração e disposição para serem executadas. “Trabalhos como a operação de máquinas, prensas, guilhotinas,



Foto: divulgação

O assédio moral pode fazer da atividade um facilitador de impulsos suicidas

MAIS QUE CONFORTO, ERGONOMIA.

Conheça a Linha Ergonômica Erghos. Desenvolvida especialmente para transformar seu ambiente de trabalho em um espaço de conforto e bem-estar.

erghos
móveis ergonômicos

www.erghos.com.br
Fone: (51) 3374-9060
erghos@erghos.com.br



▪ Suportes para Monitores



▪ Apoios de punho



▪ Suportes para Notebooks



▪ Apoios de Pés



▪ Cadeiras Ergonômicas



▪ Bancos Ergonômicos Industriais



▪ Cadeiras Ergonômicas Industriais

CONSULTA 1261

atividades que utilizem eletricidade ou altura, são consideradas mais arriscadas”, frisa o consultor organizacional.

A advogada Maria Novaes Villas Boas, do Dantas Lee Brock & Carmargo, esclarece que o assédio moral desencadeia uma série de fatores negativos. “Entre eles está o agravamento dos riscos de acidente do trabalho, que pode se dar de forma direta ou indireta. O primeiro caso é quando há a exposição do empregado ao perigo, uma



Foto: divulgação
Maria Novaes Villas Boas

forma do agente do assédio moral atemorizar a sua vítima. Na forma indireta o empregado, vítima do assédio moral, apresenta sintomas de perturbações de ordem física e psicológica”.

Ainda de acordo com Villas Boas, o terror psicológico por meio da exposição deliberada de um empregado à situação de risco é absurdo, mas felizmente raro. “Como a questão da segurança do trabalho é tratada por vários segmentos da empresa e de maneira multidisciplinar, não é comum esse comportamento ser permitido ou validado nas empresas. Mais comum e menos visível é a repercussão indireta do assédio moral nos acidentes do trabalho. Essa prática desabilita o empregado a enfrentar atividades de risco”.

A especialista acrescenta que o fator emocional é relevante nos acidentes de trabalho. “A psicologia tem nos auxiliado a responder sobre questões comportamentais dos acidentados. Um quadro de assédio moral certamente agrava as atitudes negativas do empregado para com as atividades preventivistas, desinteresse e falta de atenção”.

O papel das empresas na ocorrência de acidentes decorrentes do assédio moral

O assédio moral ainda é envolto em grande confusão, não só para as empresas,

mas também para os empregados, estudiosos e para o próprio Poder Judiciário. “O assédio moral não pode ser tido como a simples cobrança diária e inerente à relação capital/trabalho, relação esta que, por si só, não configura qualquer assédio. Este é algo maior. É uma deterioração do bom senso que deve prevalecer em toda relação humana, sobrepondo-se ao autoritarismo e a perseguição motivada, de forma repetitiva e constante”, esclarece o advogado Antonio Renato Malheiros, que complementa: “Portanto, a alegação, muitas vezes inserida

em boletins e folhetos, de qualquer cobrança por produção, redução de custos ou eficiência, bem como os próprios acidentes de trabalho, deve ser tida como assédio é um tanto quanto deturpada, pois isso é implícito e inerente às atividades comerciais e industriais e podem ocorrer independentemente da existência de um constrangimento”.

Para Maria Novaes Villas Boas o assédio moral ocorre no âmbito abstrato e lidar com conceitos abstratos é uma tarefa árdua. “O assédio moral reside no âmbito da subjetividade e por isso, muitas vezes, é difícil compreendê-lo. Os administradores e as instituições estão cada vez mais atentos a este fenômeno, para tentar diagnosticá-los, identificá-lo e prevenir a sua ocorrência”.

Arselino Tatto, vereador pela cidade de São Paulo e estudioso do assunto, lembra que diversas organizações têm

denunciado a prática de assédio moral no ambiente de trabalho. “Inclusive alguns sindicatos, talvez por demonstrarem uma capacidade maior de organização e pressão, têm vinculado cláusulas contra o assédio moral em suas convenções coletivas. Uma das justificativas para a introdução desta cláusula é justamente a relação que algumas categorias de trabalhadores fazem com acidentes de trabalho”.

Para o vereador, há um dado muito importante na relação entre assédio moral e acidente de trabalho. “Já há decisão da

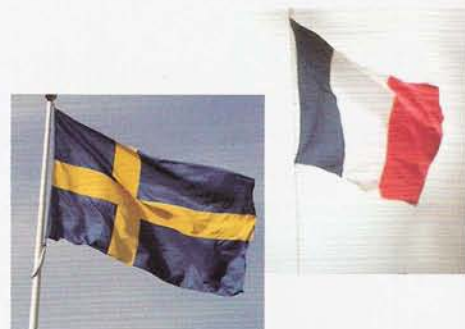


Foto: divulgação
Na Suécia e na França o próprio assédio moral é considerado acidente do trabalho

justiça brasileira e em outros países como Suécia e França, enquadrando o assédio moral como acidente de trabalho. Ou seja, o assédio moral não só pode gerar acidentes; mais do que isso, é o próprio acidente de trabalho”.

Tatto descreve fato ocorrido em 2006, no Rio de Janeiro, quando um grande banco foi condenado por assédio moral. “O trabalhador, após longo período de assédio, adoeceu e a justiça considerou o

caso como acidente de trabalho. A consequência disso é que de fato algumas empresas adotam sim medidas que visam coibir o assédio moral. Uma iniciativa básica é a abertura de algum canal de comunicação onde o trabalhador, ainda que de forma anônima, possa



Foto: divulgação

A cobrança por produção é normal na relação capital trabalho e não deve ser confundida com assédio moral

“falar” com o departamento de recursos humanos, por exemplo”.

Arselino acredita que as melhores medidas de combate devem ser sinalizadas pelos trabalhadores. “São eles que convivem e conhecem o ambiente de trabalho e as especificidades de suas categorias. Penso que a melhor prevenção é o esclarecimento. O assédio moral e as suas conseqüências é só um dos sintomas de um ambiente de trabalho doentio. Detectando o assédio, os trabalhadores devem cobrar a resolução e a punição do assediador por parte da direção da empresa. Não é possível ser conivente com essa prática desumanizadora”.

Contudo, a manutenção e a dificuldade de emprego no mercado de trabalho denotam duas graves conseqüências quando abordamos o tema assédio moral: a facilidade na atitude do assediador e o impedimento das vítimas em efetuarem a denúncia.



Foto: divulgação

Vítimas se calam com medo de desemprego

A empresa é responsável pelo ato de seu funcionário. Por isso a importância de fazer a prevenção e orientação dos riscos

do assédio moral. “É bom que se conste que a apuração dos fatos não pode se dar apenas em razão das altas indenizações, se provado o assédio moral, mas sim, os prejuízos pessoais, muitas vezes irreversíveis, que a vítima venha a sofrer. Trata-se, portanto, não somente de uma questão econômica, mas sobretudo social”, esclarece Malheiros.

O advogado lembra de um artigo que escreveu sobre o início das indenizações por danos morais. “Recebi alguns elogios, mas recebi um maior número de críticas, sob alegação de que estava fomentando ações indenizatórias. Alguns empresários adotaram uma política preventiva e atenuaram, em muito, os pleitos indenizatórios; outros estão sofrendo as condenações até hoje, pois preferiram fechar os olhos frente à questão. Entendo que o assédio moral vai para o mesmo caminho. Uns adotarão procedimentos preventivos e eficazes; outros aguardarão propositura

MANEQUINS LAERDAL

Os manequins Laerdal são desenvolvidos especialmente para dar apoio nos cursos de treinamento em Primeiros Socorros e RCP (Ressuscitação Cárdio-Pulmonar)



Com movimentos articulados, os manequins simulam o corpo humano.

FAZEMOS MANUTENÇÃO



Manutenção e Vendas



Fone: (11) 5585-4355 - Fax: (11) 5585-4359
produtos@cipanet.com.br - www.cipanet.com.br

CONSULTA 1164



Foto: divulgação

Os acidentes já são prevenidos com a distribuição de equipamentos de proteção

de eventuais ações judiciais e, em consequência, terão de arcar com pesadas e incertas indenizações”.

Quanto à prevenção de acidentes decorrentes do assédio moral, Malheiros é enfático em afirmar que não se trata de prevenir os acidentes, mas sim o próprio assédio. “Os acidentes são prevenidos mediante entrega, orientação e uso dos equipamentos de proteção, em atendimento as NRs e não fogem a isso eventuais consequências e acidentes oriundos da patologia apresentada pelo funcionário, em decorrência do assédio moral. Contudo, é o próprio assédio que deve ser prevenido, já que ele, por si só, permite ao funcionário pleitear na justiça eventuais indenizações decorrentes de uma suposta conduta de assédio moral. E o fará fundamentado no direito assegurado, entre outros, pelo artigo 1º, III da Constituição, além do artigo 927 do Código Civil, pois o assediador, se assim demonstrado, comete o ato ilícito, passível de reparação legal e tipificado no artigo 186 do Código Civil. Então, como prevenir o assédio? Só será possível uma prevenção eficaz, quando o entregador se conscientizar da gravidade do problema e passar a ter

uma consciência coletiva sobre o mesmo, que só será adquirida mediante estudos e treinamentos a todos os envolvidos e interessados”.

Maria Novaes é enfática ao afirmar que há dois caminhos para evitar o assédio moral: fiscalização e informação. “A fiscalização deve se dar por todos os segmentos da empresa. Se há recorrência de sintomas médicos de empregados muito estressados em um determinado setor, por exemplo, temos um quadro digno de avaliação e intervenção”.

A advogada complementa assegurando que além de fiscalizados, os empregados, especialmente as lideranças, devem ser conduzidos a uma auto-reflexão acerca da relação interpessoal que estabelecem no ambiente de trabalho. “As normas de convívio social podem sim ser aprendidas e a formação das suas lideranças também é um papel da empresa”.

Quanto à informação e a reflexão, estas podem trazer uma consciência mais generalizada e uma compreensão mais profunda do direito personalíssimo do empregado e não ser agredido moralmente. “Já ministramos algumas palestras

sobre assédio moral para as lideranças dos nossos clientes e é muito positivo o modo como essas informações são acolhidas. Na verdade liderar envolve uma maturidade emocional muito grande. Cabe ao líder absorver e filtrar a agressividade e a brutalidade que a empresa sofre concorrendo no mercado e transformar isso em algo estimulante motivador para os empregados. O líder não pode simplesmente se dar ao luxo de transferir suas frustrações e angústias de uma forma negativa” alerta Villas Boas.

Francisco Arean complementa afirmando que assédio moral é algo com que as empresas, até então, nunca haviam se preocupado. “Porém, devido a maior conscientização na relação trabalho/trabalhador/empresa e a ocorrência de diversas ações trabalhistas por dano moral, algumas empresas, de forma efetiva, começam a implantar ações referentes à prevenção e controle do assédio moral. No entanto, a relação da ocorrência de acidentes de trabalho, ainda é incipiente”.

Para o consultor, existe a necessidade das empresas desenvolverem sistemas de diagnóstico ou mesmo identificação na



Foto: divulgação

Fiscalizar e informar – ações que podem evitar o assédio moral



Foto: divulgação

Treinamento específico para as lideranças podem prevenir acidentes de trabalho decorrentes de assédio moral

prevenção do assédio moral em relação a riscos de acidentes. “Um exemplo seria a promoção de treinamento intensivo das lideranças sobre o risco e sua responsabilidade na ocorrência de acidentes do trabalho, decorrentes de situações de assédio moral cometidas pela equipe ou pelo próprio líder”, complementa Arean.

O departamento médico e a CIPA podem alertar as empresas do problema

Os especialistas são unânimes ao afirmar que o assédio moral pode provocar consequências desastrosas à sua vítima e que tanto o SESMT da empresa quanto à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) podem adotar práticas no sentido de alertar e prevenir a incidência dessa prática.

“Entretanto, esse alerta deve ser dado pelo SESMT como forma preventiva à diretoria da empresa, pois do contrário ficará difícil comprovar a causalidade entre o acidente eventualmente ocorrido e o próprio assédio moral. O acidente será analisado sob o prisma da responsabilidade civil ou por ação acidentária junto ao INSS e, nessas hipóteses, será avaliada a adoção de medidas de segurança para minimizar ou evitar os riscos de acidente”, ilustra Renato Malheiros.

A CIPA pode contribuir no sentido de promover Sipats que abordem o assunto, conforme esclarece o advogado: “Trata-se de um problema passível de ocorrer em qualquer relação de emprego e não apenas em uma relação hierárquica, embora seja mais comum a sua ocorrência. Portanto,

é de extrema importância a conscientização de todos para que saibam identificar, prevenir e evitar o assédio moral. Assim, tratá-lo em Sipats ou mesmo em cursos e seminários direcionados especificamente sobre o tema é fundamental”.

Maria Novaes concorda: “No combate ao assédio moral, o departamento de saúde e a CIPA devem estar atentos aos sintomas da vítima. Constatando doenças de fundo emocional e psicológicas, deverão reportá-las para o departamento pessoal, com o alerta de que são sugestivas de assédio moral.”

Para a advogada a abordagem do assédio moral deve ser multidisciplinar. “A Sipat é uma excelente oportunidade para estabelecer um amplo debate envolvendo representante da empresa, da CIPA, setor de recursos humanos, médico do trabalho, advogado trabalhista, enfim, todos que possam trazer dados para a realização desse diagnóstico sobre a existência ou não de uma situação psicológica desfavorável no ambiente de trabalho, que possa vir a acarretar risco de acidente”.

Francisco Arean complementa listando as ações mais adequadas e eficazes que provêm da própria direção da empresa na prevenção do risco de assédio moral na equipe, por meio de ações de conscientização total da liderança. “Ações como palestras e treinamentos de sensibilização, diretrizes (o que se espera da conduta dos líderes e colaboradores da empresa frente ao assédio moral), desenvolvimento de políticas de gestão da empresa, frente ao assédio moral, divulgação dessas políticas, facilitar o processo de comunicação (divulgação das informações e feedback), punição dos agressores e tomar ações corretivas constantemente”.

O professor enfatiza que o papel da CIPA e dos profissionais de segurança é o de multiplicador. “Eles devem auxi-



Foto: divulgação

Departamento médico pode alertar a direção sobre a incidência de assédio moral.



Foto: divulgação

A Sipat pode reunir os funcionários em palestras especializadas

cia na abordagem desse tema, por temerem que seus colaboradores se conscientizem de seus direitos e como o assédio moral se manifesta. Contudo, acredito que as empresas que são éticas na relação com seus trabalhadores devem adotar ações de conscientização, pois mais cedo ou mais tarde, de acordo com as atuais tendências, elas têm que se preparar de forma ativa no combate ao assédio moral, que pode até mesmo implicar na ocorrência de fatalidades. A Sipat é um veículo importante de conscientização dos colaboradores da empresa.”

liar na conscientização e diagnóstico de ocorrências de assédio moral no trabalho e acompanhamento destas ações, frente às áreas competentes”, adverte Arean.

Para ele, o tema deve, sim, ser abordado pelas Sipats por meio de palestras com profissionais especialistas no assunto. “Porém em algumas empresas pode haver resistên-

A lei não versa objetivamente sobre a questão

As empresas modernas já estão se conscientizando da importância de po-

Conceito de qualidade, garantia de proteção.

Luvras cirúrgicas e Luvras para procedimentos
Representantes em todo o Brasil
Tel: (11) 4713 5000

Luvras de Segurança e Proteção

Luvras para uso na Indústria, na construção civil, na agropecuária e no lar

gdf.com.br

Standard
Dupla Face
Lisa e Antiderrapante

Top
Forrada Internamente Aveludada

Plus
Maior Conforto e Sensibilidade

Soft
Maior Flexibilidade

www.latexsr.com.br

FÁBRICA DE ARTEFATOS DE LÁTEX SÃO ROQUE S.A.

Consideradas luvas de proteção e segurança pelo Ministério do Trabalho

CONSULTA 1269



Comportamento agressivo dirigido ao trabalhador é uma característica do

Muito embora não tenha sido em trâmite no Congresso, um projeto penal (Lei nº 8.112/1990) e outro com enfoque trabalhista (Lei nº 2.269/2003), nossa legislação não versa objetivamente sobre a questão do assédio moral. "Todos os julgados e interpretações sobre o tema se socorrem na legislação ampla e correlata, amparando-se, sobretudo, no direito à dignidade humana, previsto no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, bem como na interpretação subjetiva da questão, prevista no artigo 927 do Código Civil. Diante dessa legislação, o julgador analisa o caso concreto, e se houver, além do dano,

uma conduta tipificada como excedente à condição normal de um relacionamento, certamente haverá condenação em indenização, seja esta material ou moral", informa Antonio Renato Malheiros.

Alguns países da Europa, sobretudo a França e a Espanha, possuem legislação específica sobre o assunto, o que prova se tratar de uma questão global, em que todos estão voltados e preocupados com o assédio moral e seu custo social e pessoal. "No Brasil já despontam julgados favoráveis à questão e temos alguns projetos de lei aguardando aprovação no Congresso, visando tipificar o assédio moral, inclusive como crime. Isso denota a importância do tema e ao mesmo tempo, o clamor público em enfrentá-lo e coibi-lo; assim, depois de tipificado em lei, será muito mais fácil identificar o fato como tal, permitindo a punição do acusado, mediante

líticas que previnam e tratem o assédio moral em suas instalações, uma vez que o

prejuízo que causa é incalculável. Apesar de não haver uma legislação específica e nem ser mencionado na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o assédio moral tem sido tratado em algumas legislações locais. Contudo, é necessário que tanto as organizações quanto as pessoas que as compõem responsabilizem-se pelo problema e não se escondam atrás da desculpa de que não se preocupam pelo lucro, que precisa e mesmo institucionaliza práticas perversas.

A médica Margarida Barreto define o assédio moral como atos e comportamentos hostis e agressivos dirigidos contra um trabalhador ou conjunto de trabalhadores no âmbito das relações interpessoais. "Esta talvez seja a forma

de expressão do sofrimento mental no trabalho mais recente, que começa a ser estudada por alguns. Ansiedade, angústia, insônia, pesadelos com o trabalho, pânico, estresse, impotência, desinteresse sexual, baixa auto-estima, quadros depressivos, adoecimento psicossomático e suicídio estão entre as manifestações do mal-estar causado pelo trabalho."

Os sintomas descritos pela especialista são mecanismos reais que podem levar o trabalhador a acidentar-se em suas funções. Um trabalhador ansioso, angustiado, dorme mal e está em constante situação de medo e com depressão, dificilmente adotará medidas preventivas, como a utilização correta de equipamentos de proteção e a prática de conceitos de segurança. Portanto, a prevenção do assédio moral também significa garantir a segurança do trabalhador.



Trabalhador deprimido corre maior risco de sofrer acidentes



Uma legislação específica indicará a violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho

infração de norma pública ou aplicação de legislação de caráter privado”, conclui Malheiros.

Arselino Tatto afirma que há diversas leis, estaduais e municipais tratando do tema no Brasil, além dos projetos de leis em tramitação no âmbito federal. “Atualmente há uma conscientização muito maior, em comparação a 1999, ano que apresentamos o primeiro projeto de lei a tratar do tema no Brasil. Há farta literatura sobre o assunto, inclusive centenas de dissertações acadêmicas abordando o assédio moral, seja nos cursos de Direito, Psicologia, Medicina, entre outros. Todas estas abordagens refletem no cotidiano das empresas e dos órgãos públicos. Obviamente, isto, no meu entender, é extremamente positivo. Pois o melhor combate ao assédio moral é o esclarecimento, a informação”, conclui o vereador.

Maria Novaes Villas Boas lembra do Projeto de Lei 4.742/2001, o qual pretende introduzir no Código Penal Brasileiro o artigo 146-A, que tipifica o crime de assédio moral no trabalho como sendo: “a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes da auto-estima, segurança ou imagem do setor público ou empregado, em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral”. “Convertendo-se ou não em lei, esse projeto tem

a vantagem de colocar em pauta a questão da violência psicológica no ambiente de trabalho”, conclui.

Francisco Arean lembra que quanto aos administradores, a preocupação com o assédio moral é relativa. No caso de algumas grandes corporações ou empresas conscientes na relação de trabalho, hoje, a prevenção e combate ao assédio moral são prioritários. “Por outro lado, muitas organizações desconhecem ou não têm uma idéia clara dos riscos que estão envolvidas ao dano e sua respectiva responsabilidade. Tem aumentado de forma progressiva as indenizações de assédio moral. Em alguns casos, as indenizações chegam a valores superiores a R\$ 1 milhão. Nota-se a necessidade, a curto prazo, de se ter uma jurisprudência completa frente a ocorrência do assédio moral e acredito que as autoridades e legisladores estão sensíveis a esta situação”.

De qualquer forma, o assédio moral tem sido objeto de reflexões das empresas privadas e do setor público. Nenhuma empresa adota o assédio moral como estratégia de gestão de pessoas de forma consciente. O assédio moral acarreta faltas ao trabalho, baixa produtividade, riscos de acidentes, doenças, alta rotatividade de pessoal e pagamento de vultosas indenizações. Isto é um péssimo negócio. ☘



AUDIOMETRIA INDUSTRIAL

Audiômetros e cabinas audiométricas para exame em indústria.




Cabina audiométrica sob medida!

PRODUTO REGISTRADO
 NA ANVISA

AUDIÔMETROS IMPORTADOS

- Equipamento portátil e resistente.
- Saída amplificada para campo livre e entrada para CD.
- Frequência de 125 a 8000Hz.
- Calibragem e assistência técnica
- Atende as exigências NR7

Anuncia na
CIPA
 desde 1978



OTO-SONIC
CENTRO AUDITIVO

Representação exclusiva para o Brasil e México no Brasil
Distribuidor Oficial do Sistema Superior Patented

www.otosonic.com.br

- Centro Auditivo Oto-Sonic Matriz
Tel.: (11) 3363-8888 • Fax: 3362-0274
- Centro Auditivo Oto-Sonic Filial I
Tel.: (11) 3813-1221 • Tel./Fax: 3814-7649
- Centro Auditivo Oto-Sonic Filial II
Tel.: (41) 3322-6672 • Fax: 3225-7823
- Centro Auditivo Oto-Sonic Filial III
Tel.: (12) 3961-9736

CONSULTA 1270

PPRA PCMSO PPP

O melhor software para Saúde e Segurança do Trabalho.

PRINCIPAIS RECURSOS

<ul style="list-style-type: none"> • Convocações • Exames • Relatório anual • Emissão do PPRA 	<ul style="list-style-type: none"> • ASOs e CATs • Audiometria • Absenteísmos • Emissão do PPP
---	--

Ligue grátis: **0800 6006001**

GENS

www.gens.com.br