

## ABAIXO O ASSÉDIO MORAL!

O assédio moral é tipificado pela imposição aos trabalhadores de situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho e no exercício das atividades profissionais. É comum nas empresas que adotam um perfil autoritário e fortemente hierarquizado. Por incrível que pareça, o assédio moral também está presente nas relações entre colegas da mesma hierarquia. Fomos buscar exemplos de tais ocorrências numa matéria do jornal "Valor Econômico" de 05.09.2011, que reproduzimos abaixo:

"O casamento acabou e o motivo da separação se espalhou entre os colegas. Ser conhecido e chamado de "chifrudo" dentro da companhia foi apenas questão de tempo. O trabalhador alegou que a empresa não tomou providências para evitar que os funcionários o ridicularizassem. A ex-mulher do empregado - funcionária da mesma companhia - traiu e o trocou por seu supervisor. A empresa, contudo, argumentou no processo que não poderia ser punida pelo fim do relacionamento e nem pelo adultério praticado pela empregada. Também afirmou que jamais teve ciência de que o trabalhador era tratado de forma pejorativa pelos colegas. O comportamento, que não teria sido repellido pela empregadora, gerou a um trabalhador de Minas Gerais uma indenização de R\$ 10 mil. A decisão da 5ª Vara do Trabalho de Betim condenou a companhia a pagar o montante pelo chamado assédio moral horizontal, praticado por trabalhadores de um mesmo nível hierárquico. O conceito, apesar de ainda não ser difundido, já está presente em decisões até do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e responsabiliza as empresas que nada fazem para impedir humilhações sofridas pelo funcionário".

Outro caso descrito na mesma matéria do jornal "Valor Econômico", tem como referência uma decisão da 1ª Turma do TST. Segundo o processo, o gerente de uma grande empresa de refrescos, em uma festa promovida pela companhia, teria feito referências grosseiras e humilhantes a um grupo de empregados que sofreram acidente de trabalho. De acordo com os depoimentos, ele teria chegado a apontar para a mesa, na qual estava sentada a vítima e outros colegas e os chamado de "vagabundos" e de "banda podre da empresa" por serem portadores de doenças profissionais ou ocupacionais e que, portanto, teriam direito a licenças médicas. A partir desse evento, os demais colegas da vítima, segundo o processo, passaram a evitá-lo e a reproduzir a conduta de discriminação iniciada pelo gerente. O ministro Vieira de Mello Filho afirma na decisão que "é simplesmente inacreditável que uma empresa do porte da reclamada tolere tal espécie de conduta". A companhia foi condenada a pagar uma indenização ao empregado no valor de 12 vezes a sua remuneração mensal.

Os casos supracitados e outros tipificados como assédio moral podem estar ocorrendo nas empresas aéreas e devem ser combatidos por todos aqueles que entendem que o respeito ao ser humano deve sempre estar acima de tudo. O SAESP está atendo à questão e apto a intervir em todos os episódios em que a dignidade do trabalhador estiver ameaçada.



Contate-nos:

São Paulo : (11) 5536-4678 / 80

Colônia : (13) 3494-2741

E-mail : [info@aerosp.org.br](mailto:info@aerosp.org.br)

Site : [www.aerosp.org.br](http://www.aerosp.org.br)

FILE-SE AO  
SINDICATO. JUNTOS,  
SOMOS MAIS FORTES!



## FIXANDO CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL

No âmbito federal, o Brasil ainda não possui regulamentação jurídica específica, mas o assédio moral pode ser julgado por condutas previstas no artigo 483 da CLT. Na prática, os tribunais trabalhistas reconhecem o assédio quando caracterizado e comprovado por testemunhas, levando os empregadores a pagarem indenizações elevadas. Eis algumas situações que podem identificar um empregado que está sendo assediado:

- Isolado dos demais colegas;
- Impedido de se expressar sem justificativa;
- Fragilizado, ridicularizado e menosprezado na frente dos colegas;
- Chamado de incapaz;
- Emocionalmente e profissionalmente abalado, o que leva a perder a autoconfiança e o interesse pelo trabalho;
- Propenso a doenças;
- Forçado a pedir demissão.

A identificação do agressor (podendo ser um chefe ou superior na escala hierárquica, colegas de trabalho, um subordinado para com o chefe ou o próprio empregador) podem ser identificadas numa das seguintes situações:

- Se comporta através de gestos e condutas abusivas e constrangedoras;
- Procura inferiorizar, amedrontar, menosprezar, difamar e ironizar;
- Faz brincadeiras de mau gosto;
- Não cumprimenta e é indiferente à presença do outro;
- Solicita execução de tarefas sem sentido e que jamais serão utilizadas;
- Controla (com exagero) o tempo de idas ao banheiro;
- Impõe horários absurdos de almoço, etc.

É importante destacar que as situações que tipificam o assédio moral devem ser frequentes e continuadas. Dentre as inúmeras medidas que o empregador poderá tomar para evitar ou coibir tais situações, citamos algumas:

- Criar um Regulamento Interno sobre ética que proíba todas as formas de discriminação e de assédio moral, que promova a dignidade e cidadania do empregado, proporcionando entre empresa e empregado laços de confiança.
- Diagnosticar o assédio, identificando o agressor, investigando seu objetivo e ouvir testemunhas.
- Avaliar a situação através de ação integrada entre as áreas de Recursos Humanos, CIPA e SESMT.
- Buscar modificar a situação, reeducando o agressor;
- Não sendo possível, deverão ser adotadas medidas disciplinares contra o agressor, inclusive sua demissão, se necessário.
- Oferecer apoio médico e psicológico ao empregado assediado;
- Exige-se da empresa, em caso de abalos à saúde física e/ou psicológica do empregado, decorrentes do assédio, a emissão da CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho.



### O AEROVIÁRIO

É um informativo editado pelo Sindicato dos Aeroviários no Estado de São Paulo (SAESP).  
Edição finalizada em 20/05/2016  
Presidente: Reginaldo Alves de Souza - Diretor de Imprensa: Carlos Eduardo Ângelo  
E-mail: [info@aerosp.org.br](mailto:info@aerosp.org.br) - Site: [www.aerosp.org.br](http://www.aerosp.org.br)

