

# **OS IMPACTOS DO BULLYING CORPORATIVO À SAÚDE E À PRODUTIVIDADE DOS FUNCIONÁRIOS**

É possível matar alguém só com palavras?

A humilhação, gesto, palavras ofensivas no ambiente de trabalho ou qualquer outro lugar pode provocar traumas e problemas à saúde do empregado?

“ Na obra Mal estar no trabalho, **Marie-France afirma** que o assédio moral é “qualquer conduta abusiva (**gesto, palavra, comportamento, atitude**) que atende, por sua **repetição** ou **sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho**”

**Márcia Novaes Guedes** que o **assédio moral** compreende “todos aqueles atos e comportamentos provindos do empregador, gerente ou superior hierárquico **ou dos colegas**, que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existentes da vítima”.

# TIPO DE ASSÉDIO MORAL

- ✓ **Assédio moral vertical descendente é feito pelo superior ao subordinado;**
- ✓ **Assédio moral horizontal é feito pelos próprios colegas de um mesmo nível;**
- ✓ **Assédio moral misto ocorre quando o cerco é feito pelo superior ao subordinado e também entre pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia na empresa;**
- ✓ **Assédio moral individual** é o feito contra uma pessoa específica;
- ✓ **Assédio moral coletivo ativo** é o realizado por um grupo contra uma pessoa;
- ✓ **Assédio moral coletivo passivo** em que uma pessoa assedia várias pessoas, como nos casos de atingimento de metas de vendas, em que o empregado tem de pagar “predas”;
- ✓ **Assédio moral institucional**, organizacional ou corporativo ocorre quando a empresa determina trabalho que implica prejuízo à dignidade dos seus trabalhadores;
- ✓ **Assédio moral estratégico** ocorre quando o empregador quer que um empregado peça demissão para não arcar com o custo da despedida;
- ✓ **Assédio moral-repressão** é o que diz respeito a dois tipos de empregados: os representantes de pessoa e os dirigentes sindicais, além de empregados que eram destaque na empresa e não são mais, sendo agora considerados traidores;
- ✓ **Assédio moral perverso é o prolongado**, mais visa que a vítima permaneça na empresa para continuar a ser assediada;
- ✓ **Assédio pode ser verbal, por meio da utilização de apelidos, afirmações pejorativas, críticas ofensivas ou destrutivas;**

# TIPO DE ASSÉDIO MORAL

- ✓ **Assédio moral por delegação** ocorre quando o chefe manda o subordinado fazer o assédio moral numa certa pessoa
- ✓ **Assédio moral discriminatório é o decorrente de tratamento desigual em razão de sexo, idade, estado civil, cor, religião, região etc.**
- ✓ **Assédio moral silencioso**, em que a vítima é excluída ninguém conversa com ela, que vai minando a autoestima da vítima a cada ato.
- ✓ **Assédio moral pode ocorrer de forma dolosa**, em que alguém tem o interesse em praticar o ato;
- ✓ **Assédio moral ocorrer por ato de terceiros**, como de alunos de escola particular que assediam o professor, dizendo que ele deve dar notas boas, pois “meu pai paga o seu salário” e “posso tirá-lo da escola”;
- ✓ **Assédio moral pode ser deliberado ou não**, ou seja se caracteriza pela omissão;
- ✓ **Assédio pode ser verbal, por meio da utilização de apelidos, afirmações pejorativas, críticas ofensivas ou destrutivas;**
- ✓ **Assédio moral pode ser físico**, em que o assediado pode receber tapas, empurrões e beliscões;
- ✓ **Assédio moral ocorre muito em relação a mulher que trabalha só com homens ou com que trabalha só com mulheres, com quem tem crença religiosa ou opção sexual diferente dos demais.**

# INDENIZAÇÕES POR ASSÉDIO MORAL

## Volkswagen condenada em 268 mil reais por racismo

O juiz Carlos Alberto Oliveira Senna, da 12ª Vara do Trabalho de Brasília, condenou a multinacional Volkswagen por racismo após o supervisor da empresa, Alberto de Jesus Costa, ofender o ex-funcionário Estênio Tibério Pereira da Costa.

Na sentença, **o juiz anexou um e-mail enviado por Alberto Costa ao ex-funcionário**: “OK Sr. Estênio, pelo tipo de pele entendo a sua colocação. Este é um fato típico da senzala!!!! Nós que somos de cútis mais clara não compreendemos certas considerações até porque não possuímos correntes atadas aos pés ou sofremos qualquer tipo de chibatadas quando ocorrerem em fatos errados, o que não é normal, para nós humanos”. Segundo o juiz, “o que se extrai de tamanha aberração verbalizada é o total e pleno desrespeito do supervisor pelo autor na esfera profissional e pessoal, pois **promove ofensa em razão da cor da pele como também da própria condição humana**”.

A multinacional tentou se eximir da responsabilidade pelo ato, mas o juiz afirma que o comando diretivo, organizacional e disciplinar do empregador implica na obrigação de fiscalizar o ambiente de trabalho e o respeito funcional entre os trabalhadores que estão sob o seu comando.

**A Volkswagen foi condenada a pagar indenização de R\$ 268.348,00** a Estênio, que foi funcionário por cerca de seis anos, em Brasília e em Goiânia.

## Justiça reconhece assédio moral entre colegas

**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 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.

No caso de Betim, 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.

## **Empresa pode cobrar do empregado assediador o valor de indenização por dano moral que foi obrigada a pagar?**

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho proveu recurso da Universidade Católica de Pelotas reconhecendo seu direito de regresso, decorrente da condenação, em ação anterior, ao pagamento de indenização por dano moral a uma professora, agredida verbal e fisicamente por professor e diretor de um dos seus cursos. **Com isso, condenou o diretor a ressarcir à universidade R\$ 35 mil, metade do valor da indenização paga na ação anterior.**

Na ação regressiva, a parte busca o ressarcimento de determinado valor pago a terceiro por prejuízo causado por um de seus empregados. A universidade ingressou com a ação após ser condenada a pagar R\$ 70 mil **por dano moral à professora, que sofreu agressões verbais e físicas do diretor.**

**A instituição pediu a condenação do diretor no mesmo valor pago à professora, com juros e correção.** Mas não obteve êxito, pois o juízo concluiu caracterizado o perdão tácito, já que, mesmo ciente dos fatos imputados ao diretor na ação anterior, ela não tomou qualquer atitude disciplinar quanto a ele.

*(TST-RR-459-68.2011.5.04.0102)*

# PRINCÍPIOS E VALORES ESSENCIAS

## PRINCÍPIO Nº 1

Assegurar a **excelência no desempenho**, garantindo um padrão de atendimento que satisfaça, plenamente, às expectativas do cliente - interno e externo – constitui pré-requisito eliminatório da entrada e permanência de qualquer colaborador nos nossos quadros.

**Valor essencial decorrente:**  
Compromisso com a qualidade, com a segurança, com o meio ambiente e com a saúde no trabalho.

## PRINCÍPIO Nº 2

A **postura digna e respeitosa** nas relações com todos os públicos-alvo objetos de nosso relacionamento deve caracterizar um positivo diferencial do profissional da IESA Óleo & Gás.

**Valor essencial decorrente:**  
Respeito profissional.

## PRINCÍPIO Nº 3

O **zelo e o respeito no trato com a reputação institucional** e com os propósitos da IESA Óleo & Gás devem representar "pontos de não transigência" do comportamento de nossa equipe.

**Valor essencial decorrente:**  
Comprometimento com a imagem da empresa.



# REGRAS DE CONDUTA ÉTICA PARA OS COLABORADORES

- No exercício de suas atividades, cada Colaborador deverá manter uma postura de honestidade, integridade, respeito, lealdade, eficiência, transparência e imparcialidade, que deverá orientar sua relação com a Empresa e seus públicos, bem como buscar o aprimoramento técnico e a atualização permanente, encorajando todos os envolvidos a adotar tal conduta;

Todas as pessoas, **independente do nível hierárquico**, devem ser tratadas com respeito e sem qualquer tipo de discriminação.

# DESCUMPRIMENTO DOS PRECEITOS ESTABELECIDOS

- Se o colaborador acreditar que por alguma razão, foi infringido algum princípio, informar o caso imediatamente a seu supervisor ou ouvidoria que encaminhará para o Comitê de Ética.
- A ação disciplinar resultante do descumprimento deste poderá variar **desde uma advertência verbal até a rescisão imediata do contrato de trabalho.** Toda transgressão deve ser tratada com firmeza, sendo assegurada a defesa do infrator.
- Todas as decisões tomadas devem sempre levar em consideração uma avaliação ética e técnica, bem como os impactos causados para todos os públicos envolvidos.

**A OMS (Organização Mundial da Saúde) prevê o aumento galopante das doenças ligadas às formas de gestão e organização do trabalho. Nas próximas décadas irão dar corpo a uma era de novas doenças profissionais (as doenças psicológicas)**

Prevenir o assédio moral é a ferramenta mais indicada para que a empresa evite pagar indenizações ou tenha a sua imagem denegrida. Isso pode ser feito através de informações para os funcionários sobre o assunto, treinamentos dos gestores e um canal aberto de diálogo.

**Obrigado.**

**Wellington Santos**

**Tel: (21) 2206-5030 – (21) 99375-0367**

**E-mail: [wellington.santos@iesaog.com.br](mailto:wellington.santos@iesaog.com.br)**