



**UNIVERSIDADE FEDERAL  
DE SANTA CATARINA**

## UFSC NA MÍDIA - CLIPPING



**Agcom**  
Agência de  
Comunicação  
da UFSC

**21 de dezembro de 2016**

**Notícias do Dia**  
**Fabio Gadotti**  
"Susto"

Susto / Reitor / Luiz Carlos Cancellier de Olivo / Saúde / Cateterismo /  
Vice-reitora / Alacoque Lorenzini Erdmann

## Susto

Depois de identificar, em exames de rotina, a necessidade de procedimentos para desobstrução arterial, o reitor Luiz Carlos Cancellier se afastou do cargo para cuidar da saúde. Ele foi submetido a um cateterismo ontem. Durante o afastamento, que vai durar até o próximo dia 30, a vice-reitora Alacoque Lorenzini Erdmann assume o comando da instituição.

**Notícias do Dia**  
**Fabio Gadotti**  
"Medalha"

Medalha / Videodocumentário / À espera de uma medalha / Lucas Amarildo  
de Souza / Curso de Jornalismo / UFSC

## Medalha

A Vila Autódromo, local que recebeu o Parque Olímpico, na Barra da Tijuca, é o principal cenário do videodocumentário "À espera de uma medalha", produzido por Lucas Amarildo de Souza, formado em Jornalismo pela UFSC. Do local, a prefeitura desalojou 2450 pessoas, o maior número absoluto de remoções do Rio.

**A Notícia**  
**Moacir Pereira**  
"Reitor no SOS"

Reitor no SOS / Reitor / UFSC / Luiz Carlos Cancellier de Olivo / Hospital SOS Córdio / Cateterismo / Vice-reitora / Alacoque Lorenzini Erdmann

## Reitor no SOS

O reitor da UFSC, Luiz Carlos Cancellier, foi internado às pressas no Hospital SOS Córdio com diagnóstico de obstrução nas coronárias. Realizou cateterismo e deverá implantar um *stent*. Ficará licenciado até o dia 30 de dezembro. A vice-reitora, Alacoque Lanzarini, assumiu o comando da UFSC interinamente.

**Diário Catarinense**  
**Moacir Pereira**  
"Reitor no SOS"

Reitor no SOS / Reitor / UFSC / Luiz Carlos Cancellier de Olivo / Hospital SOS Córdio / Cateterismo / Vice-reitora / Alacoque Lorenzini Erdmann

## REITOR NO SOS

O reitor da UFSC, Luis Carlos Cancellier, foi internado às pressas no Hospital SOS Córdio com diagnóstico de obstrução nas coronárias. Realizou cateterismo e deverá implantar um *stent*. Ficará licenciado até o dia 30 de dezembro. A vice-reitora, Alacoque Lorenzini, assumiu o comando da UFSC interinamente.

**"Número de processos por assédio moral no trabalho cresce 68% em SC"**

**Número de processos por assédio moral no trabalho cresce 68% em SC / Santa Catarina / Tribunal Regional do Trabalho / TRT / Amarildo Carlos de Lima / Renato Tocchetti de Oliveira / Alexandre Gerent / Brasil / Constituição / Danos morais / Divaldo de Amorim / Professora / Departamento de Psicologia / UFSC / Suzana da Rosa Tolfo / Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e da Saúde nas organizações e no trabalho**

**NOTÍCIAS | JUSTIÇA**

EDITORA-CHefe  
Julia Guimarães  
diariocatarinense.com.br

EDITORA-CHefe  
Nádia Feresse  
diariocatarinense.com.br

EDITORA-CHefe  
Raquel Moraes  
diariocatarinense.com.br

DIÁRIO CATARINENSE  
QUARTA-FEIRA  
21 DE DEZEMBRO DE 2016

# Número de processos por assédio moral no trabalho cresce 68% em SC

**RECESSÃO, QUE PROVOCA** maior pressão por metas, é uma das explicações do aumento de ações no Estado este ano

LARISSA LINDER  
lari@diariocatarinense.com.br

O número de processos trabalhistas por assédio moral explodiu em Santa Catarina. Do ano passado pra cá, o crescimento foi de 68,8%, nas causas motivadas por esse tipo de violência, muito acima do incremento registrado em nível nacional, de 20%. Em 2015, de janeiro a outubro, houve pouco mais de 5,2 mil processos no Estado. Neste ano, foram cerca de 8,8 mil. O levantamento foi feito pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) a pedido do DC. É considerado assédio moral a exposição prolongada e repetitiva de trabalhadores a situações humilhantes ou constrangedoras.

Para o desembargador do TRT do Estado Amarildo Carlos de Lima, esse aumento se deve, em parte, à recessão que o país atravessa, que deixaria as relações de trabalho ainda mais fragilizadas. — A relação de trabalho já tem um teor de tensão e, com a crise, o empregador busca manter seu mercado, seu lucro. Isso gera ainda mais pressão. Tanto que um grande número dessas alegações se cobra justamente no campo da cobrança de metas. Dentro disso, há setores mais sensíveis, como o bancário — explica Lima.

O fato de as pessoas estarem mais atentas ao que é o assédio moral também faz com que o número de causas cresça. Há 20 anos, diz o desembargador, ninguém falava no assunto. O agente administrativo do Ministério do Trabalho Renato Tocchetti de Oliveira vai além:

O assédio existe desde que existe o trabalho. É uma maneira de a pessoa demonstrar poder. Com o estamos vivendo uma invasão do neoliberalismo e do individualismo, isso nos leva a uma questão cultural. Há empresas em que o assediador é premiado e isso incentiva que outros se comportem da mesma forma.

**RENATO OLIVEIRA**  
advogado titular do Ministério do Trabalho

— O assédio existe desde que existe o trabalho. É uma maneira de a pessoa demonstrar poder, prestígio. Tem estudos de primatas que mostram que alguns indivíduos provocam estresse social para subir na hierarquia do grupo. Como estamos vivendo uma invasão do neoliberalismo e do individualismo, isso nos leva a uma questão cultural. Há empresas em que o assediador é premiado, sobe na hierarquia e isso incentiva que outros se comportem da mesma forma — diz Tocchetti.

O advogado Alexandre Gerent, que atua em mais de mil processos trabalhistas relacionados ao tema, concorda: — O assédio sempre existiu, o que aumentou foi a cidadania.

E faz uma ressalva: só passou a se falar de assédio moral no Brasil a partir de 1988, com a nova Constituição, que prevê, no artigo

5º, indenização por danos morais. Há ainda artigos do Código Civil que podem ser usados em processos. De acordo com Gerent, as leis trabalhistas não abordam isso de forma específica, porque não se trata de um dano do trabalho em si, mas da vida cotidiana, que vem por meio das relações de trabalho.

## QUEM NÃO CUMPRIR META, TEM QUE DEITAR NO CAIXÃO

O assédio moral aparece de várias formas. De um e-mail com ranking dos funcionários por alcance de metas a xingamentos e gritos. Em geral, diz Tocchetti, começa com agressões sutis, pouco perceptíveis, que vão se intensificando, e podem até culminar em histórias esdrúxulas.

— Atuei na defesa de três funcionários de uma multinacional com escritório em Florianópolis. Se eles não atingissem as metas, tinham que deitar em caixões, de verdade, que ficavam dentro da empresa. Acabaram sendo indenizados em R\$ 30 mil cada um — conta o advogado Alexandre Gerent.

Nas decisões mais recentes da Justiça estadual há vários exemplos. Em uma delas, um promotor de eventos de Florianópolis foi indenizado em R\$ 25 mil por ter sido perseguido no ambiente de trabalho após deixar de ir ao mesmo culto evangélico frequentado pelos donos da empresa e assumir a condição de homossexual. Em outro caso, também na Capital, uma funcionária relatou ter sofrido terrorismo psicológico para cumprir e exigir dos subordinados metas inalcançáveis em uma empresa de crédito, que foi condenada a pagar R\$ 100 mil.

O valor da indenização concedida varia muito e é definido caso a caso. De acordo com Divaldo de Amorim, advogado trabalhista há 30 anos, o magistrado leva em conta as condições da empresa e também do funcionário para definir a cifra. Além do pagamento, a empresa pode receber da Justiça a determinação de cessar os abusos e de não demitir o colaborador pelo período de um ano, caso ele ainda esteja empregado na companhia.

Segundo o desembargador Amarildo Lima, os trabalhadores saem vitoriosos em cerca de 40% dos processos. Muitas vezes, a maior dificuldade é reunir provas. O dano causado é presumido, mas é necessário comprovar que houve a humilhação recorrente, o que pode ser feito por meio de testemunhas, gravações de áudio ou vídeo e e-mails. Gerent também aconselha que a vítima registre boletins de ocorrência e peça para que não seja dado andamento. Assim, o registro é feito, mas ele não se expõe na empresa.

Depressão, síndrome do pânico e do estresse pós-traumático são algumas das doenças que acometem os trabalhadores assediados. A professora de Psicologia da UFSC, Suzana da Rosa Tolfo, que atua no Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho, explica que os sintomas vão de dores de cabeça e de estomago a sinais psiquiátricos mais graves, como paranoia e síndrome de Burnout, quando há um esgotamento emocional. Ela também afirma que algumas vítimas têm pensamentos suicidas e até mesmo cometam o ato.

## PERGUNTAS E RESPOSTAS

### O que é assédio moral no trabalho?

Violência que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por um ou mais pessoas. São atitudes que humilham, ofendem, intimidam, inferiorizam, culpabilizam, ameaçam, punem ou desestabilizam emocionalmente os trabalhadores, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho.

### Ocorre só de chefe para subordinado?

As práticas de assédio moral podem ser de tanto do chefe para seus subordinados, como o oposto, e ainda entre os colegas de trabalho. Em todos esses casos, a empresa é responsabilizada.

### Precisa ser intencional?

Nem sempre é intencional. Às vezes, as práticas ocorrem sem que os agressores saibam que o abuso de poder, frequente e repetitivo, é uma forma de violência psicológica. Isso, contudo, não anula a gravidade nem a responsabilidade pelo problema.

### As vítimas são pessoas frágeis?

As vítimas de assédio moral não são necessariamente pessoas frágeis ou que apresentam qualidades frágeis. Muitas vezes elas têm características percebidas pelo agressor como ameaçadoras ao seu poder. Por exemplo, podem ser pessoas que resistem ao autoritarismo do agressor ou que se recusam a se submeter a ele. Além desses casos, as vítimas são frequentemente identificados em grupos que já sofrem discriminação social, tais como mulheres e homossexuais.

### Onde procurar ajuda?

Em Florianópolis, a UFSC conta com um núcleo de estudos do tema, no qual também há grupos de ajuda psicológica. Para saber mais, envie e-mail para [uvtm@ufsc.br](mailto:uvtm@ufsc.br) ou acesse o site [assediomoral.ufsc.br](http://assediomoral.ufsc.br)

Fonte: Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho - UFSC

## Teste de DNA e perguntas invasivas: abusos na hora da entrevista

Não é difícil encontrar uma mulher que tenha precisado informar em uma entrevista de emprego quando foi sua última menstruação. Embora não sejam ainda funcionárias da empresa, o questionamento que busca evitar a contratação de gestantes pode ser enquadrado como assédio moral de acordo com o advogado Divaldo de Amorim, que atua no ramo do direito trabalhista há 30 anos.

Já para Renato Tocchetti de Oliveira, do Ministério do Trabalho, que coordena uma parceria com a UFSC para discutir o assédio,

casos como este não se encaixam no conceito de assédio moral por serem pontuais, mas sim, sem divida, danos morais.

Entram na lista abusos pré-admissionais atividades como dinâmicas de grupo que expõem o candidato a situações constrangedoras e o uso de informações sigilosas. São atitudes que ferem os direitos da personalidade — direitos à intimidade, à privacidade, à honra e à imagem — diz Amorim.

— É algo que ninguém discute quando os abusos são praticados antes da admissão. Há muitos ca-

sos de invasão da privacidade. Há empresas, brasileiras inclusive, que analisam caligrafia para determinar a personalidade da pessoa, sem que ela saiba — diz.

Mas não é só por aqui. Um dos casos emblemáticos é o da fabricante de veículos italiana Fiat, que selecionou 350 mil empregados entre 1948 e 1971 utilizando dados sigilosos do Sifar (antigo serviço secreto militar italiano), evitando a contratação de pessoas com tendências políticas de esquerda.

Os exemplos mais recentes, contudo, vêm dos Estados Unidos,

onde há relatos de empresas que pedem testes de DNA aos entrevistados para saber se são suscetíveis a determinadas doenças. Em 2008, após diversas polêmicas, passou a ser expressamente proibido usar informações genéticas para contratação, por meio da lei federal de não-discriminação da informação genética.

Em 2011, os abusos por parte de companhias norte-americanas levaram a promulgação de outra lei, a que proíbe o uso de polígrafos (detectores de mentiras) em entrevistas de emprego.

**Diário Catarinense**  
**Moacir Pereira**  
"Inovação"

Inovação / Ministro de Ciência, Tecnologia e Comunicações / Gilberto Kassab / Florianópolis / Inauguração / Auditório Reitor Caspar Erich Stemmer / Fapesc / Prêmio Inovação Stemmer / Ex-reitor / UFSC



Notícias veiculadas em meios impressos, convertidas para o formato digital, com informações e opiniões de responsabilidade dos veículos.

## **CLIPPING DIGITAL**

[Entenda o que pode ser considerado assédio moral no trabalho](#)

[De teste de DNA a perguntas invasivas: abusos na entrevista de emprego](#)

[Palácio Marcos Konder reabre em Itajaí](#)