



Assédio Moral no Trabalho Atitude para Mudar





Assédio Moral no Trabalho Atitude para Mudar

“A primeira e mais decisiva forma de defesa é a prevenção. Muito embora não se desprezem as causas psicológicas do fenômeno, os especialistas advertem sobre a necessidade de se aprofundar o conhecimento em torno das causas sociais da violência psicológica no trabalho. O marketing social desenvolvido através da ação sindical organizada, aliado à difusão de informações junto aos trabalhadores acerca da dinâmica, métodos empregados pelos perversos, é, sem dúvida, uma das melhores armas no combate ao assédio moral”.

*Márcia Novaes Guedes, Juíza do Trabalho e membro do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho, em seu artigo **Mobbing – Violência Psicológica no Trabalho***

CNTS - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde

Brasília/DF – 2019

4ª Edição

DIRETORIA EFETIVA

Presidente: José Lião de Almeida

Vice-Presidente: João Rodrigues Filho

Secretário-Geral: Valdirlei Castagna

Secretário-Geral Adjunto: Adilson Luiz Szymanski

Tesoureiro-Geral: Adair Vassoler

Tesoureiro-Geral Adjunto: Jânio Silva

Diretor de Patrimônio: Geraldo Isidoro de Santana

Diretor Social e de Assuntos Legislativos:

Mário Jorge dos Santos Filho

Diretor de Políticas Públicas e Serviços Públicos:

Manoel Pereira de Miranda

Diretor de Assuntos Internacionais: Lucimary Santos Pinto

Diretor de Formação e Política Sindical: Terezinha Perissinotto

Diretor Jurídico e de Assuntos Trabalhistas:

Joaquim José da Silva Filho

Diretor de Assuntos da Previdência e Assistência Social:

Domingos da Silva Ferreira

Diretor de Assuntos de Aposentados e Pensionistas:

Clotilde Marques

Diretor de Negociação Coletiva:

Carlos Alberto Monteiro de Oliveira

Diretor de Imprensa e Comunicação:

Mistrael Mario Pereira da Silva

Diretor de Assuntos de Gênero, Raça, Diversidade e Juventude:

Maria Salete Cross

Diretor de Segurança e Saúde do Trabalhador:

Domingos Jesus de Souza

Diretor de Pesquisa, Arquivo e Memória Sindical: Osmar Gussi

Diretor de Cultura, Esporte e Lazer: Antônio Lemos

Diretor de Assuntos Econômicos: Caio Cesar Marin

Diretoria (Suplentes)

Emerson Cordeiro Pacheco; Maria de Fátima Neves de Souza; Severino Ramos de Souto; Ubiratan Gonçalves Ferreira; José Carlos dos Santos; Lamartine dos Santos Rosa; José Souza da Silva; Claudeci Souza Dorneles; José Francisco de Lima; Ana Maria Mazarin da Silva; Leodália Aparecida de Souza; José Raimundo Santana Santos; Janet Johan; Milton Gomes da Silva; Keyla Pereira dos Reis; José Carlos Ferraz; Carlos Antônio Borges da Rosa; Nádia Sloboda Chaneiko; Osmar Pereira Santana; Júlio Cesar Lopes Frota; José Carlos da Silva.

Conselho Fiscal

Efetivos - Walter José Bruno D'Emery; Silvio Vidart Madruga; Walteci Araújo dos Santos.

Suplentes - Tatiane de Castro; Edgar Siqueira Veloso; Aparecida dos Santos Lima.

Conselho Editorial

José Lião de Almeida, João Rodrigues Filho, Valdirlei Castagna, Adair Vassoler, Mistrael Mário Pereira da Silva, Joaquim José da Silva Filho

Os textos constantes desta cartilha têm como fontes livros, estudos, cartilhas e artigos divulgados em sítios relacionados ao tema, conforme relação ao final. Pesquisa realizada pela Assessoria de Comunicação da CNTS – Responsável: Geralda Fernandes.

Diagramação: Fernanda Medeiros da Costa – Ilustrações: Mariosan

Apresentação

“Nas próximas décadas, predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos relacionados com as novas políticas de gestão na organização do trabalho, desafiando a mobilização da sociedade e a adoção de medidas concretas, especialmente visando à prevenção do problema e à reversão dessas expectativas”.

O prognóstico sombrio da Organização Internacional do Trabalho - OIT, anunciado no início dos anos 90 e que vem se confirmando desde então, referente à prática do assédio moral nas relações de trabalho, pode se agravar ante a crise econômica-político-ética que assola o Brasil, com reflexos negativos como o alto índice de desemprego e as alterações impostas pelas Leis 13.429 e 13.467, de 2017, que amplia a terceirização na contratação de mão de obra e da reforma trabalhista, respectivamente.

Esta é uma avaliação de advogados trabalhistas e dirigentes sindicais, ante as novas formas de contratação – teletrabalho, contrato temporário e trabalho intermitente, por exemplo – e relações entre empregados e empregadores, além do enfraquecimento das representações sindicais e, conseqüentemente, das negociações que, em grande parte, deixam de ser coletivas para serem individuais.

Em termos de legislação, segundo o advogado Gilberto Figueiredo Vassole, membro da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/SP, a reforma trabalhista não alterou normas de proteção ao trabalhador, mas, ao alterar o artigo 223-G e parágrafos seguintes da CLT, impôs limites de valores para danos morais, para a quantificação em juízo dos danos imateriais, criando faixas de reparação segundo a natureza e gradação da lesão – leve, média, grave e gravíssima. Segundo ele, o limite máximo fica atrelado ao salário do empregado ofendido e tem sido alvo de severas críticas, pois cria um modo pelo qual quem ganha mais terá indenização maior. “Como se a dor sofrida para quem auferir um salário mais alto fosse maior do que daquele que ganha menos”, critica o advogado no artigo de sua autoria ***O assédio moral nas relações de trabalho após a reforma trabalhista.***



No Supremo Tribunal Federal tramita a ADI 5870, ajuizada pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Anamatra, pela retirada dos incisos I a IV do parágrafo 1º do artigo 223-G da CLT, alterados pela Lei 13.467 e, posteriormente, pela edição da Medida Provisória 808/2017, que estabelecem limites para a fixação de valores da indenização por dano moral decorrente da relação de trabalho. Os dispositivos são apontados como inconstitucionais por gerarem discriminação e colidirem com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Para a entidade, a lei não pode impor limitação para a fixação de indenização por dano moral, sob pena de limitar o próprio exercício da jurisdição. De acordo com a Anamatra, nos termos da nova legislação, o Poder Judiciário fica impedido de fixar uma indenização superior à efetivamente devida para reparar o dano causado ao trabalhador. E ainda: com a redação dada pela MP 808, a ofensa ao princípio da isonomia foi afastada, na medida em que a base de cálculo passou a ser o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, implicando em aumento significativo do valor das indenizações aos trabalhadores de menor renda.

O assédio moral é a exposição do(a) trabalhador(a) a situações abusivas, humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. São condutas negativas, relações desumanas e aécticas, forçando a vítima a desistir do emprego. O procurador-geral do Trabalho, Ronaldo Curado Fleury, considera que o tema precisa ser amplamente debatido, já que muitos trabalhadores preferem se submeter ao assédio e manter o emprego a denunciar. Em outros casos, desconhecem que os maus-tratos são irregularidades e podem ser punidos. Para ele, o Legislativo precisa aperfeiçoar as normas existentes no país para punir quem comete o crime. “O assédio moral nunca ocorre com uma pessoa. Ele atinge toda a coletividade, ainda que direcionado a uma pessoa”, alerta.

Diante de mais estas ameaças, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde - CNTS reforça a campanha pela prevenção e denúncia do crime, iniciada em 2007, com a edição da cartilha **Assédio Moral no Trabalho: reaja e denuncie**, relançada em 2011 e reeditada em 2015, com a publicação **Assédio Moral no Trabalho - Atitude para Mudar**. A campanha foi motivada pelas denúncias na área da saúde feitas aos sindicatos e federações filiadas, tendo como objetivo ampliar o debate e o conhecimento sobre o que vem a

ser assédio moral, alertar sobre as condutas mais comuns adotadas pelos agressores, sobre as consequências do assédio e orientar os trabalhadores para a denúncia dos casos.

A atitude de enfrentamento vem suprir o descaso do Poder Legislativo, que engaveta os projetos que tornam crime o assédio no local de trabalho; e a divergência do Poder Judiciário que, por falta de lei que o defina, tem emitido sentenças as mais discrepantes. Há certo consenso também entre juízes, ministros e membros do Ministério Público do Trabalho de que o melhor combate desse tipo de prática não deve se dar pela via punitiva, mas pela prevenção.

Embora ainda não seja possível colocar o assédio moral entre os principais problemas nas relações de trabalho, essa é a situação que tem sido mais notificada pelos trabalhadores na Justiça do Trabalho, principalmente depois que ela assumiu a competência para julgar esses casos, com a Emenda Constitucional 45, de 2004. As denúncias aumentaram mesmo com o fator negativo de que a legislação não define ainda o que é o assédio moral, especialmente no ambiente de trabalho. “Por enquanto, os juízes utilizam definições da Psicologia e da Sociologia e exemplos concretos anteriores para tipificar uma situação como assédio moral”.

Leis específicas foram aprovadas somente em seis estados, no Distrito Federal e em cerca de 50 municípios. A falta de regulamentação sobre o que é de fato o crime de assédio moral tem levado a diferentes julgamentos e discrepância em relação às condenações realizadas pelas Varas do Trabalho e tribunais trabalhistas. “Se o crime de assédio moral já estivesse devidamente regulamentado, seria mais fácil para o empregado reunir as provas necessárias e também para o juiz analisar cada caso”.

De acordo com pesquisa da Anamatra, 79% dos magistrados da Justiça do Trabalho querem a regulamentação do assédio. A norma pode facilitar também que o empregador saiba quais são os limites que deve respeitar no relacionamento com os empregados. A maioria das ações por assédio moral é ajuizada por mulheres. Há de tudo, casos envolvendo apelidos maliciosos, atitudes racistas e discriminatórias, homofobia, exigência do cumprimento de tarefas desnecessárias, ausência de atribuição de serviços, isolamento do empregado, entre outros.

A inclusão de cláusulas referentes ao assédio moral nos acordos e convenções coletivas é de suma importância como forma de prevenir e buscar soluções para o problema. Sugere-se a adoção de planos preventivos, incluindo a capacitação e a implantação de protocolos de ação frente às vítimas; preventivo e curativo das consequências decorrentes do assédio moral; medidas para melhorar o ambiente de trabalho.

Devido à grande aceitação das cartilhas anteriores, do surgimento de novas leis e dos frequentes pedidos de exemplares por entidades filiadas, por representantes de outras categorias de trabalhadores e por estudantes e estudiosos do tema, a Confederação apresenta a quarta edição, atualizada. Certamente, o tema não se esgota nesta cartilha e muitos debates ainda virão.

Segundo denúncias levadas aos sindicatos e federações filiadas à CNTS, os trabalhadores da saúde são ainda vítimas do assédio moral por parte de clientes usuários do sistema de saúde, por meio de humilhações e desrespeito ao profissional, principalmente os da área da Enfermagem, que atuam no cuidado direto e próximo do paciente. Muitas denúncias também se referem à prática do assédio moral por parte dos superiores hierárquicos.

Diante do grave problema, a Confederação considera extremamente necessária a continuidade da mobilização dos dirigentes sindicais, em todos os níveis, no sentido de denunciar e exigir o fim da prática do assédio nos locais de trabalho, além de pressionar os parlamentares pela aprovação de propostas que coíbam e tipifiquem como crime no Código de Processo Penal.

O assédio moral é uma prática inadmissível e condenável que deve ser extirpada do ambiente de trabalho. A CNTS recebe pelo aumento dos índices por conta das mudanças nas relações de trabalho e alerta dirigentes sindicais e trabalhadores para a adoção de medidas preventivas e para o envio das denúncias aos sindicatos para adoção das providências necessárias. A ação dos companheiros de trabalho e das entidades sindicais é fundamental para ajudar as vítimas e combater a violência. Mais importante ainda é a conscientização dos trabalhadores, vítimas em potencial, dos empregadores e da sociedade em geral, para a adoção de medidas preventivas e combate à omissão.

Diretoria da CNTS

Assédio moral leva à degradação do ambiente de trabalho

Não bastassem os problemas relacionados às mudanças no mercado de trabalho, reflexo da globalização, que levou à precarização das relações trabalhistas e redução de direitos, das inovações tecnológicas, das crises financeiras e reformas que atingem direitos e garantias, os trabalhadores passaram a conviver com mais um inimigo no dia a dia de suas atividades: o assédio moral no ambiente do trabalho.

A violência psicológica, o constrangimento e a humilhação são práticas que passaram a ser adotadas de formas variadas no cotidiano. Seu poder de destruição, porém, afirmam estudiosos do tema, vai além da sua prática, levando à degradação das condições de trabalho, com efeitos nocivos à dignidade, às relações afetivas e sociais e à saúde física e mental do trabalhador (a), além de prejuízos para as empresas e órgãos públicos.

O terror, presente no cenário mundial, atinge homens e mulheres, trabalhadores da iniciativa privada e do setor público, de todos os níveis e categorias, segundo levantamento da Organização Internacional do Trabalho.

O assédio moral, muitas vezes, é praticado de forma dissimulada, por meio de atitudes dificilmente identificadas no início, com a intenção de baixar a autoestima e desestabilizar, emocionalmente e profissionalmente, a vítima. No entanto, atinge proporções que levam ao desequilíbrio no local de trabalho, a prejuízos para a empresa ou órgão e ameaçam a dignidade e a saúde do trabalhador(a).

A intensificação do assédio, apontam pesquisadores, pode resultar no isolamento da vítima, diante da omissão dos próprios colegas, pelo temor de perder o emprego ou de se tornarem alvos da violência. Estudiosos do assunto definem esse comportamento do grupo como um 'pacto de tolerância e do silêncio', sendo comum aos colegas de trabalho cortarem laços afetivos com a vítima e, às vezes, repetirem ações e atos agressivos no ambiente de trabalho.

Os procedimentos e atitudes tornam-se constantes, repetitivos, sempre com o objetivo de expor o assediado a humilhações e constrangimentos. As condutas mais comuns vão desde a atribuição de tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo, ou em condições e prazos inexecutáveis, à tortura psicológica, em que o assediador

ignora e/ou humilha a vítima, isolando-a do contato com colegas e superiores hierárquicos.

Os atos passam, ainda, pela atribuição de funções triviais a funcionários qualificados ou especializados; pela apropriação de ideias, projetos ou trabalhos; pela sonegação de informações necessárias ao desempenho das funções ou relativas à vida funcional; limitação da autonomia; cerceamento das atividades; por não repassar serviços ao trabalhador, deixando-o, propositalmente, ocioso; até a imposição de “prendas” que o exponham ao ridículo e a divulgação de comentários maldosos ou críticas reiteradas.

O comportamento agressivo passou a ser estudado, nos últimos anos, por psicólogos, médicos, administradores e advogados no intuito de conceituar o assédio moral. Embora não seja um fenômeno novo, o debate no Brasil teve como marco inicial a pesquisa feita pela médica do trabalho Margarida Barreto. Em sua tese de mestrado, Jornada de Humilhações, defendida em maio de 2000, na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, ela ouviu 2.072 trabalhadores de 97 empresas no Estado de São Paulo, dos quais 42% declararam ter sofrido repetitivas humilhações no trabalho.

Desde então, os poderes legislativos – federal, estadual e municipal – iniciaram a discussão de projetos no sentido de aprovar leis que proibam e punam a prática do assédio moral nas relações de trabalho. Também aumentaram as denúncias levadas à Justiça Trabalhista que, mesmo sem uma legislação específica, tem se baseado na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho para julgar os casos. Nos julgamentos, considera essenciais aspectos como a continuidade dos ataques e a determinação de desestabilizar emocionalmente a vítima, visando afastá-la do trabalho.

O basta à humilhação depende também da informação, organização e mobilização dos trabalhadores. Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível na medida em que haja “vigilância constante” objetivando condições de trabalho dignas, baseadas no respeito ‘ao outro como legítimo outro’, no incentivo à criatividade, na cooperação

O que é o assédio moral

O *Dicionário Aurélio* traz a seguinte definição para assédio moral - “Rebaixamento moral, vexame, afronta, ultraje. Ato ou efeito de humilhar (-se). Humilhar. Tomar humilde, vexar, rebaixar, oprimir, abater, referir-se com menosprezo, tratar desdenhosamente, com soberba, submeter, sujeitar (...)”.

Com relação ao assédio moral nas relações de trabalho, psicanalistas, médicos, psicólogos e estudiosos do assunto apresentam definições que levam a um ponto comum: trata-se de conduta abusiva, adotada por palavras, gestos ou atitudes, que, intencional e frequentemente, atinge a dignidade e a integridade física e/ou psíquica da vítima, ameaçando seu emprego e degradando o ambiente de trabalho. Para a CNTS, o assédio moral é um comportamento desumano e antiético, abominável, que afeta a dignidade do trabalhador, com prejuízos moral, social e econômico, e o bom desempenho de suas atividades.

“*Mobbing*, assédio moral e terror psicológico no trabalho são sinônimos destinados a definir a violência pessoal, moral e psicológica, vertical, horizontal ou ascendente no ambiente de trabalho. O termo *mobbing* foi empregado pela primeira vez pelo etilogista Heinz Leymann, ao definir o comportamento de certos animais que, circundando ameaçadoramente outro membro do grupo, provocam sua fuga por medo de um ataque”, destaca Márcia Novaes Guedes, Juíza do Trabalho e membro do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho, em seu artigo ***Mobbing – Violência Psicológica no Trabalho***.

Segundo ela, Leymann definiu o *mobbing* como “um conflito cuja ação visa à manipulação da pessoa no sentido não amigável” e essa ação pode ser analisada em três grupos de comportamentos: um que se desenvolve sobre a comunicação com a pessoa atacada, tendendo a levar a pessoa ao absurdo ou à interrupção da comunicação; outro que se assenta sobre a reputação da pessoa; e um terceiro que tende a manipular a dignidade profissional.

A juíza Márcia Novaes lembra que “a primeira tentativa de dar uma definição jurídica para o assédio moral partiu de uma comissão da União Europeia, segundo a qual *mobbing* é uma situação na qual a pessoa vem maltratada ou perseguida em circunstância ligada ao trabalho, surgindo uma explícita ou implícita ameaça à sua segurança e saúde”. Ela ressalta que o *mobbing* não é uma ação singular nem é um conflito generalizado. Portanto, não configura assédio moral atos praticados pelo empregador relativos ao poder de comando e aqueles com propósito de acompanhar e fiscalizar a execução dos serviços. “O terror psicológico é uma estratégia, uma ação sistemática, estruturada, repetida e duradoura”.

Condutas mais comuns que caracterizam o assédio moral

A pesquisa realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto exemplifica as situações/ações de assédio moral mais frequentes:

- Dar instruções confusas e imprecisas;
- bloquear o andamento do trabalho alheio;
- atribuir erros imaginários;
- ignorar a presença de funcionário na frente de outros;
- pedir trabalhos urgentes sem necessidade;
- pedir a execução de tarefas sem interesse;
- fazer críticas em público;
- sobrecarregar o funcionário de trabalho;
- não cumprimentar e não dirigir a palavra ao empregado;
- impor horários injustificados;
- fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre a pessoa;
- forçar a demissão;
- insinuar que o funcionário tem problemas mentais ou familiares;
- transferir o empregado de setor ou de horário, para isolá-lo;
- não lhe atribuir tarefas;
- retirar seus instrumentos de trabalho (telefone, fax, computador, mesa);
- agredir preferencialmente quando está a sós com o assediado;
- proibir os colegas de falar e almoçar com a pessoa.

O assédio moral é uma prática inadmissível e condenável e deve ser extirpada do ambiente de trabalho. A ação dos companheiros de trabalho e das entidades sindicais é fundamental para ajudar as vítimas e combater a violência

Outras formas de controle e pressão sobre o trabalhador:

- Retirar ou limitar a autonomia do profissional;
- ignorar ou contestar as decisões e opiniões;
- apoderar-se das ideias da outra pessoa;
- descumprir o código de ética e as leis trabalhistas;
- fazer gestos de desprezo, tais como suspiros e olhares;
- marcação sobre o número de vezes e tempo que vai ou fica no banheiro;
- vigilância constante sobre o trabalho que está sendo feito;
- desvalorizar a atividade profissional do trabalhador;
- exigir desempenho de funções acima do conhecimento do empregado ou abaixo de sua capacidade ou degradantes;
- induzir o trabalhador ao erro, não só para criticá-lo ou rebaixá-lo, mas também para que tenha uma má imagem de si mesmo;
- repetir a mesma ordem para tarefa simples;
- criticar o trabalho feito ou dizer que o mesmo não é importante;
- induzir a vítima ao descrédito de sua própria capacidade laborativa;
- recusa à comunicação direta com a vítima, dando-lhe ordens através de um colega, por bilhete ou e-mail;
- censurar de forma vaga e imprecisa, dando ensejo a interpretações dúbias e a mal entendidos;
- exigir tarefas impossíveis de serem executadas ou realização de atividades complexas em tempo demasiado curto;
- exigir que cumpra tarefas fora da jornada de trabalho;
- suprimir documentos ou informações importantes para a realização do trabalho;
- não permitir ao trabalhador que se submeta a treinamentos;
- marcar reuniões sem avisar o empregado e cobrar sua ausência na frente dos colegas;
- ridicularizar as convicções religiosas e ou políticas do trabalhador.

(Fonte: www.assediomoral.org.br)



Quem são as vítimas potenciais?

“**C**ontrariando o que seus agressores tentam fazer crer, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis. Pelo contrário, frequentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. É sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo. O assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso, que é aceita e até caucionada posteriormente pelo grupo. Essa depreciação dá uma justificativa a posteriori à crueldade exercida contra ela e leva a pensar que ela realmente merece o que lhe está acontecendo. No entanto, as vítimas não são franco-atiradoras. Pelo contrário, encontramos entre elas inúmeras pessoas escrupulosas, que apresentam um “presenteísmo patológico”: são empregados perfeccionistas, muito dedicados a seu trabalho e que almejam ser impecáveis”. (Hirigoyen, 2001)

Segundo a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, autora dos livros **Assédio Moral – A Violência Perversa no Cotidiano** e **Mal-estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral**, a definição do perfil da vítima está intimamente ligada ao ambiente de trabalho, à personalidade do agressor e à capacidade de resistência do próprio assediado. Uma das estratégias adotadas pelos que praticam o assédio moral no local de trabalho é passar uma imagem irreal da vítima, atribuindo-lhe um perfil neurótico, de mau caráter, de difícil convivência e profissionalmente incompetente.

De acordo com Hirigoyen, os funcionários-modelo são o alvo principal do agressor, “uma vez que ele sente que poderá perder um funcionário em função de uma situação particular; e pela ameaça à posição de liderança do agressor, com a possibilidade de ascensão do funcionário na organização”.

Características do perfil da vítima segundo Marie-France Hirigoyen, Margarida Barreto e Mauro Azevedo:

- Trabalhadores com mais de 35 anos;
- os que atingem salários muito altos;
- saudáveis, escrupulosos, honestos;
- as pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido;
- dedicados ao trabalho, perfeccionistas, impecáveis, não hesitam em trabalhar nos fins de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes;
- não se curvam ao autoritarismo, nem se deixam subjugar;
- são mais competentes que o agressor;
- pessoas que estão perdendo a resistência física e psicológica para suportar humilhações;
- portadores de algum tipo de deficiência;
- mulher em um grupo de homens;
- homem em um grupo de mulheres;
- os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente das daquele que assedia;
- quem tem limitação de oportunidades por ser especialista;
- aqueles que vivem sós.

(Fonte: www.assediomoral.org.br)

Uma das estratégias adotadas pelos que praticam o assédio moral no local de trabalho é passar uma imagem irreal da vítima, atribuindo-lhe um perfil neurótico, de mau caráter, de difícil convivência e profissionalmente incompetente

A mulher e o assédio moral

De acordo com o ranking anual elaborado e divulgado pelo Fórum Econômico Mundial, o Brasil saltou de 82º para 62º lugar em se tratando de redução de desigualdade de gêneros. Tanto a Constituição Federal brasileira quanto a legislação infraconstitucional – trabalhista, eleitoral, civil e penal – trazem diversos dispositivos de proteção à mulher.

Mas será que nosso conjunto de leis tem sido suficiente para impedir que milhares de mulheres que vêm conquistando mais espaço no mundo do trabalho sejam tratadas de forma discriminatória, humilhante e muitas vezes doentia?

Diariamente, juízes do Trabalho de todo o país julgam processos com pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio a mulheres. Os casos vão para as páginas oficiais dos tribunais, muitos ganham destaque nos jornais de repercussão nacional. Mas, segundo os magistrados, esses processos representam apenas a ponta do iceberg do grande problema trabalhista contemporâneo: o assédio.

Historicamente discriminadas no mercado de trabalho, seja recebendo menores salários e com menor acesso às promoções, programas de capacitação ou indicação para cargos de chefia, as mulheres são as principais vítimas do assédio moral. Muitas vezes, o assédio é praticado ainda na fase da procura por emprego. As mulheres, além de alvo das condutas comuns, se deparam com exigência rígida quanto à aparência e de exames desnecessários.

A agressão atinge, geralmente, as trabalhadoras casadas, que estejam grávidas ou que tenham filhos pequenos. Determinação de tarefas repetitivas e de menor importância; permanência por mais tempo em períodos de experiência; primeiras a serem demitidas quando há cortes de gastos nas empresas; alijamento nos cursos de qualificação; desvio da função e submissão a tarefas além de suas forças são algumas das agressões dirigidas especialmente às trabalhadoras.

Assédio na área da saúde

O assédio moral imputa ao trabalhador tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e insegurança que, por consequência, desarmonizam suas emoções, resultando em enormes prejuízos físicos e mentais. É de extrema importância ainda salientar que o assédio moral é um dos maiores causadores do estresse profissional, que por sua vez, pode levar a práticas profissionais traumatizantes, negligências, imperícias.

Suas consequências são desastrosas para os trabalhadores da saúde que, sem as boas condições físicas e mentais que a atividade exige, pode resultar em atendimento prejudicial aos pacientes. O tratamento inadequado pode gerar o assédio por parte do doente e de seus familiares, tornando o profissional da saúde duplamente vítima: por parte dos superiores e por parte dos usuários dos serviços de saúde.

O assédio por parte do paciente ocorre, ainda, como reação aos graves problemas que atingem o setor saúde, como as longas filas de espera; falta de profissionais; falta de remédios; más condições dos equipamentos para exames; entre outros.

A sobrecarga de trabalho e a jornada estressante, geralmente por conta do número reduzido de profissionais, são apontadas como causas do assédio entre os próprios colegas de trabalho. Fator que atinge, principalmente, a mulher, que tem maior presença entre os trabalhadores da saúde.

Na área da saúde são alvos frequentes os trabalhadores com estabilidade, criativos e donos de iniciativas, com mais idade, que sejam acometidos de doença ou sofram acidente de trabalho – estes últimos geralmente são assediados também por colegas quando retornam ao trabalho. Para fugir do assédio, muitos continuam trabalhando mesmo doentes e em condições físicas e mentais que não permitem o mesmo desempenho.

De acordo com denúncias feitas a sindicatos e federações, é comum aos adoecidos e acidentados a ridicularização da doença, com menosprezo ao sofrimento, o controle das idas ao médico, o isolamento ou a transferência do local de trabalho, o desvio de função, a demora na entrega de documentos necessários à realização de perícia médica, não ter reconhecidos seus direitos, conselho para que peça demissão, falta de orientação sobre os riscos existentes no setor ou posto de trabalho.

Assédio moral no serviço público

“O setor público é um dos ambientes de trabalho onde o assédio se apresenta de forma mais visível e marcante. A forma de gestão e relações humanas propiciam a prática do assédio moral no setor público, onde as repartições tendem a ser locais marcados por situações agressivas, muitas vezes por falta do preparo de alguns chefes imediatos ou por perseguição política”,...

“Em muitos casos, os chefes são indicados em decorrência de laços de amizade, parentescos (nepotismo) diretos ou indiretos ou de suas relações políticas. São geralmente despreparados para o exercício do cargo ou função confiada e muitas vezes sem o conhecimento mínimo necessário para tanto, mas escorado nos relacionamentos que garantiram a sua indicação, o chefe pode se tornar extremamente arbitrário, a fim de compensar suas evidentes limitações, mas resguardado por uma considerável intocabilidade. Este despreparo é bastante caracterizado por certas atitudes e posturas, que são um verdadeiro desastre”, ...

“Assim, para se diferenciar do resto da massa e poder angariar funções comissionadas, alguns chefes começam a pisar em seus subalternos. Não é raro que uma repartição inteira seja oprimida pelo agressor; há casos, inclusive, de todo um setor colocar o cargo ou função à disposição por não suportar o assédio por parte de seus chefes”.

O combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho exige a formação de um coletivo multidisciplinar, envolvendo diferentes atores sociais: sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio moral. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

(Fonte: www.assediomoral.org)

Para estudiosos, o assédio moral no serviço público pode ter como razões:

- A falta de preparo das chefias imediatas;
- o grande número de pessoas que compõem o quadro da Administração Pública, o que torna o anonimato uma constante;
- o fato de o chefe não dispor sobre o vínculo funcional do servidor e, não podendo demiti-lo, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas inócuas, ou até mesmo a pura perseguição;
- assédio relacionado à questão financeira, envolvendo funções gratificadas, promoções, viagens, representações, entre outras vantagens;
- a tortura pode, ainda, originar-se em algum preconceito enraizado, contra gordura, de origem racial ou em razão da orientação sexual.

Prejuízos para a Administração Pública

É preciso resistir, pois as ações contra *mobizados* custam à Administração Pública, em geral, cerca de 190% da remuneração anual bruta de um funcionário. São custos substanciados:

- No tempo empregado pelo *mobber* para arquitetar novas formas de oprimir ou perseguir;
- nos dias de trabalho perdidos em razão da licença por causa do *mobbing*;
- as custas decorrentes de tratamentos de funcionários doentes em razão do *mobbing*;
- perda de funcionários competentes e produtivos;
- a substituição do funcionário dispensado tem custos para a Administração, em termos de *know how*;
- os ressarcimentos por causas civis aos funcionários assediados.

Um processo por assédio moral é registrado a cada 55 horas

Entre janeiro e setembro de 2016, 118 processos administrativos foram instaurados pela CGU sobre assédio moral, uma média de um caso a cada 55 horas. Dados obtidos pelo jornal Correio Braziliense junto à Controladoria-Geral da União - CGU mostram que, entre 2014 e 2016, cresceu o número de processos administrativos instaurados para apurar os maus-tratos psicológicos no ambiente de trabalho. Em 2015, a quantidade de apurações cresceu 51,1% e chegou a 136 casos, o que significou uma média de um processo aberto a cada 62 horas. 18 denúncias foram feitas em ouvidorias do Executivo em 2015 e outras 89 até setembro de 2016.

Uma dificuldade enfrentada nas apurações é que a Lei nº 8.112/1990 não define o assédio moral, o assédio sexual e o racismo como infrações. A norma apenas determina penalidades para condutas específicas, as quais podem, a depender das circunstâncias, caracterizar o assédio, com base no descumprimento de deveres e proibições previstas em lei. São deveres do servidor manter conduta compatível com a moralidade administrativa e tratar com urbanidade as pessoas.

Quem assedia pode responder por crimes contra a honra, constrangimento ilegal e abuso de autoridade, além de improbidade administrativa. O artigo 132 da Lei determina que a demissão de um servidor será aplicada em casos de incontinência pública e conduta escandalosa na repartição. As sanções aos atos de assédio representam uma forma eficaz de inibir a prática, ações preventivas e de conscientização também são importantes na prevenção desse tipo de assédio.

A Ouvidoria do Ministério Público Federal - MPF editou a cartilha **Assédio Moral, Sexual e Discriminação**, desenvolvida em parceria com o Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF e que vem sendo distribuída para servidores, membros, estagiários e terceirizados da Procuradoria Geral da República - PGR, além de visitantes, nas entradas dos prédios da sede em Brasília. A campanha reforça o comprometimento do MPF para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e que garanta a dignidade dos profissionais.

Propostas de criminalização do assédio moral no trabalho foram debatidas em audiência pública pela Comissão Senado do Futuro, como parte do ciclo de debates 2022: O Brasil que queremos, voltado à discussão de medidas para o desenvolvimento social, tecnológico e econômico até o ano em que se comemora o bicentenário

da independência do país. O Coletivo Nacional de Trabalhadores Assédio Nunca Mais propõe a criação de duas novas normas, uma que criminalize o assédio moral e outra que reconheça o sofrimento de assédio como doença do trabalho.

O Procurador do Trabalho e membro da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades - Coordigualdade, Ricardo José das Mercês Carneiro, afirmou que há pouquíssimas normas de alcance geral no Brasil, a maior parte é de âmbito estadual ou municipal. E a CLT é insuficiente porque não prevê punição ao assediador, exceto quando se trata de assédio corporativo, não vale para o servidor público e não abarca os vários tipos de assédio.

No Brasil, segundo Ricardo Carneiro, o assédio moral no trabalho está muito relacionado a situações de caráter discriminatório. As principais vítimas são as mulheres, negros, pessoas com deficiência e com idade avançada. Ele afirma ainda que a perpetuação da prática está relacionada também a um contexto de crise econômica e desemprego. (Fontes: Correio Braziliense e Agência Senado)

Assédio afeta patrimônio imaterial

O assédio moral é hoje uma realidade nas relações de trabalho e afeta o dia a dia de homens e mulheres em suas atividades profissionais, tanto na iniciativa privada, como no serviço público. Segundo especialistas, a situação tende a se agravar, por conta da precarização das relações trabalhistas e redução de direitos da classe trabalhadora, além das mudanças no mercado de trabalho derivadas das crises econômica, política e social.

As demandas ao Judiciário trabalhista aumentaram basicamente na mesma proporção das medidas progressivas de desproteção do trabalhador. Porém, muitas vezes, para assegurar o emprego, trabalhadores se submetem a práticas abusivas e vexatórias durante a relação de trabalho e só denunciam quando demitidos.

No serviço público, existem duas espécies de assédio moral, o interpessoal e o organizacional. O assédio moral interpessoal é quando há o desejo deliberado de prejudicar uma vítima X, ou até mais de uma vítima. Nesse tipo de assédio, o agressor sabe quem é a vítima que ele quer atingir. Já o assédio moral organizacional é caracterizado por comportamentos genéricos do empregador ou de um funcionário mais graduado da empresa. São práticas que tornam o ambiente de trabalho hostil, atentam contra a dignidade dos trabalhadores, mas não têm uma vítima previamente escolhida.

O Ministério Público do Trabalho atua apenas nas denúncias de assédio moral organizacional porque não reivindica uma indenização em favor de um único trabalhador. Quando o MPT age em casos de assédio moral organizacional, ele não postula indenização em favor dos trabalhadores, o que ele vai postular nas ações judiciais é uma punição ao empregador, geralmente uma indenização que vai reverter para um fundo, a exemplo do Fundo de Defesa dos Direitos Difusos. A intenção é coibir aquela situação, para exigir que haja uma mudança de comportamento da empresa. É uma coisa que tem uma dimensão, uma conotação coletiva.

No entanto, o assediador pode ser responsabilizado na esfera civil e sujeito a pagar indenização por danos materiais e morais. Os danos sofridos pela vítima podem gerar perdas de caráter material e moral, surgindo o direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão ou, no caso de servidor público, exoneração, abandona o emprego ou o cargo, o que deve ser indenizado.

O patrimônio imaterial do trabalhador, ou seja, aqueles valores relativos à sua personalidade, como a intimidade, a autoestima, a honra, a privacidade, o direito à opção de crença, de orientação sexual, enfim, tudo o que diz respeito à intimidade e personalidade do trabalhador tem a proteção da garantia constitucional.

E uma vez que haja uma agressão a esse patrimônio imaterial, por parte do empregador, isso enseja na reparação indenizatória pelos danos morais suportados pelo trabalhador. O Código Civil prevê também que aquele que causa dano a alguém deve reparar esse dano decorrente do ato ilícito ou do abuso de direito.

Se o assediador for servidor público federal, estadual ou municipal, a esfera de poder, seja União, Estado ou Município, pode ser responsabilizada pelos danos materiais e morais sofridos por vítimas de assédio moral, caso os referidos danos sejam comprovados, cabendo indenizar a vítima e, ainda, processar o assediador. No caso da iniciativa privada, a responsabilidade cai sobre o empregador, seja pessoa física ou jurídica, porque mesmo que não seja ele o assediador, tem como dever reprimir condutas indesejadas no ambiente de trabalho.

É muito frequente a denúncia de assédio moral no ambiente de trabalho, por parte de trabalhadores. Nem sempre esses fatos são comprovados em juízo e, por isso, muitas vezes as ações são julgadas improcedentes nesse ponto. (Fonte: A União/MPT-PB)

Como proceder na defesa dos seus direitos

Quem perceber que está sendo vítima de violência psicológica e humilhação repetitiva e prolongada no ambiente de trabalho, por abuso de poder ou manipulação perversa de superiores hierárquicos, pode recorrer à Justiça do Trabalho, se da iniciativa privada, ou à Justiça Comum, se do serviço público, e reclamar em juízo.

Existem algumas diferenças entre os setores público e privado. A primeira delas diz respeito à própria competência para apreciar o processo. Se essa prestação de serviço for feita para um ente público, no regime administrativo estatutário, a Justiça do Trabalho não tem competência para apreciar o litígio e o processo tramita na Justiça Comum. Agora, se mesmo na administração pública, a relação de trabalho, ou seja, a prestação de serviço for feita sobre a égide da CLT e se o assediado for um empregado contratado com registro em Carteira de Trabalho, a competência permanece na Justiça do Trabalho e o procedimento é o mesmo.

A reclamação não pode ensejar nenhuma represália ao reclamante por parte do empregador. O empregador não pode, em razão de um processo movido pelo seu empregado, se ele ainda estiver trabalhando na empresa, dispensá-lo. Se ficar configurado que a dispensa ocorreu em represália ao exercício do direito constitucional de ação, isso pode ensejar uma declaração de nulidade da dispensa pela própria Justiça e, nesse caso, o empregado será reintegrado, porque foi fundada na propositura de um processo por parte do trabalhador, ou seja, foi um ato discriminatório.

No caso de assédio no trabalho, se o ato praticado pelo empregador configurar algum ilícito penal, algum crime, a própria Justiça do Trabalho, no curso do processo, pode comunicar isso ao Ministério Público para que sejam apuradas as responsabilidades do infrator.

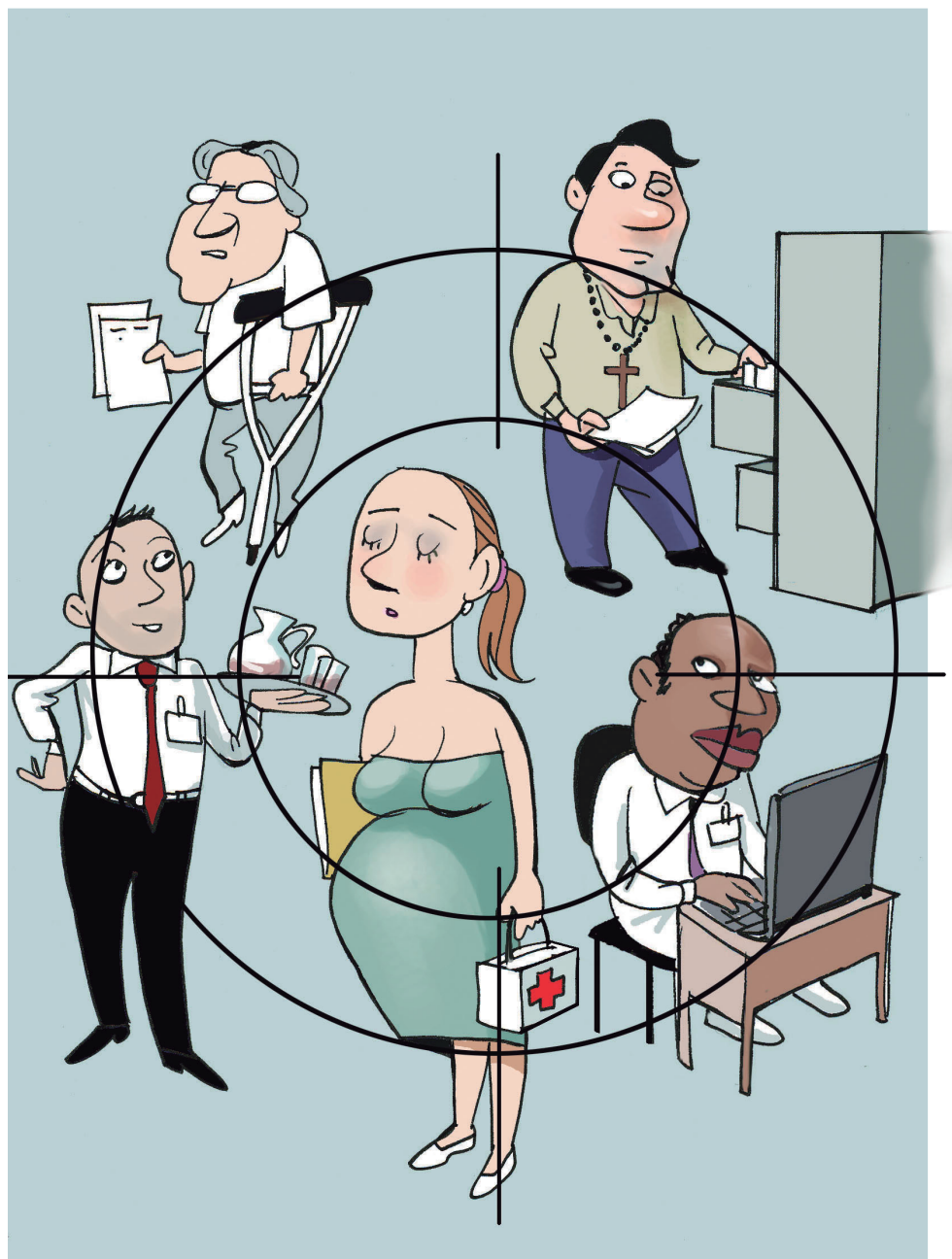
Por meio da Portaria nº 583, de 22 de maio de 2017, publicada no DOU de 29.05.2017 (nº 101, Seção 1, pág. 82), o Ministério Público do Trabalho instituiu a **Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação**, a qual tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes e ações para a prevenção e enfrentamento dessas situações no âmbito da instituição. (Fonte: A União/MPT-PB)

Como diferenciar o assédio moral dos atos de gestão?

A prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral, como a atribuição de tarefas aos subordinados, a transferência do(a) servidor(a) ou do(a) empregado(a) para outra lotação ou outro posto de trabalho no interesse da administração ou da empresa, a alteração da jornada de trabalho no interesse da administração ou da empresa, a destituição de funções comissionadas, etc. Também não caracterizam assédio moral o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante, as críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e exponham o(a) servidor(a) a situações vexatórias, e os conflitos esporádicos com colegas ou chefias.

Formas de Reparação

Os resultados dos processos que envolvem alegações de assédio moral, quando favoráveis ao empregado, geram basicamente três tipos de reparação. A primeira é a rescisão indireta do contrato de trabalho, hipótese semelhante à justa causa, só que em favor do empregado, que se demite, mas mantém o direito ao recebimento de todas as verbas rescisórias, como se tivesse sido demitido sem motivação. Outra é a indenização por danos morais, que na esfera trabalhista visa à proteção da dignidade do trabalhador. A terceira é a indenização por danos materiais, nos casos em que os prejuízos psicológicos causados ao trabalhador sejam graves a ponto de gerar gastos com remédios e tratamentos. Além dessas, há a hipótese de dano moral coletivo, cuja indenização é revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).



Assédio como discriminação

Considerando-se que o próprio conceito do assédio moral dispõe que a finalidade maior de tais condutas é a exclusão da pessoa do ambiente de trabalho, de modo que se expõe a vítima a situações de desigualdade propositadamente e sem motivo legítimo, a Diretiva 76/207/CEE da União Europeia entendeu que trata-se de discriminação conforme definido em seu artigo 2º, item 3: "O assédio moral e o assédio sexual, na acepção da presente diretiva, são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos". Trata-se de um modo semelhante ao que ocorre no assédio sexual, em que o assediador elege uma "vítima" para constranger, tratando-a diferentemente dos demais.

Trata-se de uma desigualdade substancial, material, evidentemente sopesada pelos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, eis que objetiva o tratamento igual aos iguais e o tratamento desigual aos desiguais, na exata medida de suas desigualdades. Tanto é assim que a Diretiva 76/207/CEE acima mencionada também dispõe sobre situações que não devem ser consideradas discriminatórias, acrescentando o requisito da proporcionalidade: "Distinções objetivamente justificáveis na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional, adotados os meios adequados e necessários, não são consideradas como discriminação (arts. 2º e 6º)".

A sociedade estabelece padrões e normalmente as pessoas suscetíveis de assédio moral são aquelas que fogem aos padrões estabelecidos, ou seja, que possuem diferenças. Hirigoyen (apud Aguiar, 2003) define os seguintes tipos discriminatórios: assédio moral por motivos raciais ou religiosos; assédio em função de deficiência física ou doença; assédio em função de orientações sexuais; assédio discriminatório de representantes de funcionários e representantes sindicais.

Por motivos religiosos - A Constituição Federal em seu art. 5º inciso VIII reza que ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa. Portanto, quem age como tal está ferindo um direito constitucional do ser humano. Os tribunais já têm recebido e julgado acerca da matéria.

Por ser representante sindical - Ao assumir alguma função sindical, o empregado passa a gozar de plena estabilidade na empresa onde trabalha e somente poderá ser demitido por falta grave, ou seja, justa causa, conforme CF art. 8º, VIII. Por não poder demitir o funcionário sindicalista, o empregador passa a submetê-lo a tratamento degradante, com o objetivo de que o funcionário peça demissão ou remoção para outro local de trabalho. Mas o assédio pode se configurar também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador em relação a algum assunto – por exemplo, para que deixe de apoiar o sindicato ou determinado movimento reivindicatório em curso –, ou simplesmente visando humilhá-lo perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas.

Por revista pessoal - Nada mais é que o ato constrangedor e ofensivo à moral, cujos funcionários são submetidos no local de trabalho. Porém, a Constituição Federal no seu artigo 5º inciso X, garante a inviolabilidade na intimidade, assegurando-lhe indenização por dano material e moral decorrente da violação.

Por atos de improbidade - A prática de ato lesivo ao patrimônio do empregador cometido por empregado é motivo de dispensa por justa causa e, em consequência disso, redução dos direitos trabalhistas para quem praticou o ato. Muitas vezes, por se encontrar sem motivos para demitir um funcionário por justa causa, o empregador utiliza-se de tal ato para criar um motivo para sua demissão, como ocorre no caso de acusação do funcionário por prática de furto e/ou roubo.

Em função de doença - O maior alvo do assédio moral em função de doença é aquele funcionário que sofre de alguma doença de difícil tratamento, ou que precise afastar do serviço por algum tempo para efetuar tratamento. A maior razão para querer a exclusão do funcionário do quadro é o preconceito e a discriminação, para tanto, na maioria das vezes, a pessoa é retirada da função que exercia há anos com o pretexto de querer poupá-la, quando na verdade o que se pretende é criar um ambiente hostil, para que a vítima se sinta inútil e venha pedir demissão.

Por orientação sexual - A opção sexual do indivíduo nada tem a ver com sua competência laboral, porém, não são todos que respeitam e entendem dessa forma, colocando em situações humilhantes e desagradáveis indivíduos que possuem sua sexualidade “fora do padrão”.

Por maus tratos - A espécie de assédio moral por maus tratos caracteriza-se por motivos que não se encaixam em nenhuma das espécies anteriores. Trata-se simplesmente do ato de submeter o funcionário ao terror psicológico com humilhação e constrangimento, sem qualquer motivo ou relevância, simplesmente pelo fato de ser perverso.

Por racismo - São comuns as transgressões à dignidade de trabalhadores negros, caracterizando o assédio moral por racismo no ambiente de trabalho. Já existem vários julgados na Justiça do Trabalho que configuram o fenômeno de assédio moral por racismo.

Situações humilhantes - Consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física. Em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo.

Condutas danosas - É toda e qualquer conduta – que pode se dar através de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes – que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica do trabalhador, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho. (Fonte: www.assediomoral.org.br)

A prevenção passa, ainda, pelo estreitamento das relações afetivas entre os colegas de trabalho, criando um clima de solidariedade que beneficiará a todos contra o comportamento agressivo

Perfil do agressor

Pesquisadores apontam que, embora a situação mais frequente de assédio moral seja aquela em que um superior agride um subordinado, há os casos em que um colega agride outro colega e também quando um superior é agredido por subordinados – caso mais difícil de acontecer. O agressor, geralmente, julga-se superior em todos os sentidos com relação às outras pessoas; é dotado do sentimento de grandeza e tem necessidade de ser admirado e aprovado; critica as falhas dos demais, mas não aceita ser contestado. Com esse comportamento busca encobrir as próprias deficiências.

Características:

- Tem senso grandioso da própria importância;
- é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado, de poder;
- acredita ser “especial” e singular;
- tem excessiva necessidade de ser admirado;
- pensa que tudo lhe é devido;
- explora o outro nas relações interpessoais;
- não tem a menor empatia;
- inveja muitas vezes os outros;
- dá provas de atitudes e comportamentos arrogantes.

Em sua obra **O Assédio Moral no Direito do Trabalho**, a juíza do Trabalho em Minas Gerais, doutora em Direito pela Universidade de Paris II, Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, enumera as características que definem o perfil do assediador, baseado em observações de trabalhadores:

1 - Profeta - Considera como missão demitir indiscriminadamente os trabalhadores para tornar a máquina mais enxuta. Para ele, demitir é uma “grande realização”. Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância.

2 - Pit-bull - Humilha os subordinados por prazer, é agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações.

3 - Troglodita - É uma pessoa brusca, que sempre tem razão. As normas são implantadas sem que ninguém seja consultado, pois acha que os subordinados devem obedecer sem reclamar.

4 - Tigrão - Quer ser temido para esconder sua incapacidade. Tem atitudes grosseiras e necessita de público para conferi-las, sentindo-se respeitado pelo temor que tenta incutir aos outros.

5 - Mala-babão - Bajula o patrão e controla cada um dos subordinados com “mão de ferro”. Também gosta de perseguir os que comanda.

6 - Grande Irmão - Finge que é sensível e amigo dos trabalhadores. Quer saber dos problemas particulares de cada um para depois manipular o trabalhador, usando o que sabe para assediá-lo.

7 - Garganta - Vive contando vantagens – apesar de não conhecer bem o seu trabalho – e não admite que seus subordinados saibam mais que ele.

8 - Tasea (“tá se achando”) - Confuso e inseguro, não sabe como agir em relação às demandas de seus superiores. Não tem clareza de seus objetivos, dá ordens contraditórias. Se algum projeto ganha os elogios dos superiores ele apresenta-se para recebê-los, mas em situação inversa responsabiliza os subordinados pela “incompetência”. (Fonte: www.assediomoral.org.br)

Cabe ao empregador, diante da denúncia de assédio no âmbito da empresa, apurar e eliminar o problema, além da adoção de medidas de punição ao assediador e reparadoras em relação à vítima. Fingir que o problema não existe e/ou adotar uma solução inadequada pode reforçar a prática do assédio moral

Consequências da violência moral

“Depois de uma longa série de insucessos, as vítimas se desencorajam e já antecipam cada novo fracasso. O que agrava nelas o estresse é a inutilidade das tentativas de defesa”. ...“O que é espantoso, nesta fase, é que, quando vemos empregados perseguidos em seu próprio local de trabalho e propomos uma licença para tratamento, é raro que ela seja aceita: “Se eu parar, vai ser pior! Vão me fazer pagar caro por isso!” O medo faz com que aceitem tudo”.

(Assédio Moral - A Violência Perversa no Cotidiano – Marie-France Hirigoyen, 2001)

A combinação entre ambiente insalubre e pressão psicológica pode levar à deterioração do local de trabalho, ao surgimento de doenças profissionais das mais diversas e a acidentes de trabalho, com efeitos físicos, psicológicos, sociais, familiares e no ambiente de trabalho. Depressão – uma das principais causas de afastamento entre os trabalhadores da saúde –, ansiedade, insônia ou sonolência excessiva, palpitações, hipertensão arterial, distúrbios cardiovasculares, tremores, sensações de falta de ar, de fadiga, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, crises de choro e diminuição da libido são alguns dos males sofridos pela vítima do assédio moral.

Vêm sendo observados, ainda, casos de alcoolismo, anorexia, transtornos, síndrome do pânico – pessoas com medo de ir trabalhar – e síndrome de Burnout – ou da exaustão, caracterizada pelo desgaste físico e emocional associado ao trabalho profissional, que acomete principalmente pessoas que trabalham em contato direto com pessoas, expostos ao estresse crônico. As reações variam entre mulheres e homens e devem ser consideradas como doenças do trabalho.

Segundo a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, em seu livro **Assédio Moral – A Violência Perversa no Cotidiano**, “quanto mais a vítima vive a situação do assédio moral, as doenças deixam de ser de caráter psicológico e passam a ser fisiológico, sendo necessário não somente o afastamento do trabalho, como tratamento médico, com utilização de medicamentos”. Ela revela que “o assédio moral deixará algum tipo de sequela, seja psicológica, psicossomática ou fisiológica, sendo o seu tratamento de baixa eficácia, uma vez que os médicos consultados podem tratar do sintoma e podem não verificar a causa dele”.

Hirigoyen afirma, ainda, que “as agressões ou humilhações permanecem inscritas na memória e são revividas por imagens, pensamentos... são emoções intensas e repetitivas, que apresentam distúrbio de memória e de concentração”. As vítimas “por vezes perdem o apetite, ou têm, pelo contrário, condutas bulímicas, que aumentam seu consumo de álcool ou de fumo”.

Ela acrescenta: “O assédio moral é um fenômeno destrutivo, uma vez que seu poder de destruição vai além da sua prática, além de produzir os sintomas, agrava situações ou vícios já presentes na vítima”. Ela cita, por exemplo, que a vítima pode passar de um consumidor “social” de bebidas alcoólicas para um viciado. “Esse sintoma que não é característico da prática do assédio moral, mas sim uma consequência dele, faz com que a vítima esteja vulnerável a doenças relacionadas ao uso excessivo do álcool e, portanto, totalmente sensível à contração de doenças não catalogadas como sendo da prática do assédio moral”, alerta.

Ao considerar que o problema passa a ser crônico para a vítima, a psicanalista ressalta que “a possibilidade de recuperação é pequena, uma vez que está vivendo constantemente, mesmo não sendo mais assediada, o sentimento de baixa auto-estima, levando-a a possíveis fracassos inconscientes, pois qualquer situação semelhante à do assédio moral, porém não sistemático, possivelmente a fará entender que todo o processo de assédio está retornando, deixando-a insegura e induzindo-a ao sentimento de incapacidade”.

Pressão pela produtividade gera agressividade e indiferença

O fenômeno horizontal está relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo. O medo de perder o emprego e não voltar ao mercado formal favorece a submissão e fortalecimento da tirania. O enraizamento e disseminação do medo no ambiente de trabalho reforçam atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas que sustentam a ‘cultura do contentamento geral’.

Enquanto os adoecidos ocultam a doença e trabalham com dores e sofrimentos, os sadios que não apresentam dificuldades produtivas, mas que ‘carregam’ a incerteza de vir a tê-las, mimetizam o discurso das chefias e passam a discriminar os ‘improdutivos’, humilhando-os.

A competição sistemática entre os trabalhadores incentivada pela empresa provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. A exploração de mulheres e homens no trabalho explicita a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho.

A globalização da economia provoca, ela mesma, na sociedade, uma deriva feita de exclusão, de desigualdades e de injustiças, que sustenta, por sua vez, um clima repleto de agressividades, não somente no mundo do trabalho, mas socialmente. Este fenômeno se caracteriza por algumas variáveis:

- Internalização, reprodução, reatualização e disseminação das práticas agressivas nas relações entre os pares, gerando indiferença ao sofrimento do outro e naturalização dos desmandos dos chefes;
- dificuldade para enfrentar as agressões da organização do trabalho e interagir em equipe;
- rompimento dos laços afetivos entre os pares, relações afetivas frias e endurecidas, aumento do individualismo e instauração do ‘pacto do silêncio’ no coletivo;
- comprometimento da saúde, da identidade e dignidade, podendo culminar em morte;

- sentimento de inutilidade e coisificação. Descontentamento e falta de prazer no trabalho;
- aumento do absenteísmo, diminuição da produtividade;
- demissão forçada e desemprego.

“A vítima do assédio moral ou terror psicológico é violentada no conjunto de direitos que compõem a personalidade. São os direitos fundamentais, apreciados sob o ângulo das relações entre os particulares, aviltados, achincalhados, desrespeitados no nível mais profundo. O mais terrível é que essa violência se desenrola sorrateiramente, silenciosamente – a vítima é uma caixa de ressonância das piores agressões e, por não acreditar que tudo aquilo é contra ela, por não saber como reagir diante de tamanha violência, por não encontrar apoio junto aos colegas nem na direção da empresa, por medo de perder o emprego e, finalmente, porque se considera culpada de toda a situação, dificilmente consegue escapar das garras do perverso com equilíbrio emocional e psíquico para enfrentar a situação e se defender do terrorismo ao qual foi condenada”, explica a juíza Márcia Novaes, em seu artigo **Terror Psicológico no Trabalho**, resumo do estudo publicado no livro de sua autoria.

Em pesquisa de 2015, quando o site de oportunidades de emprego VAGAS.com ouviu 5 mil pessoas de todo o país, por meio de questionário, o resultado foi sombrio: 52% dos que responderam haviam sofrido algum tipo de assédio no trabalho praticado em 84% dos casos pelos chefes. E o pior: 87,5% não denunciaram o crime, sendo 39,4% por medo de perder o emprego e 31,6% por medo de sofrer represália. Dos que sofreram assédio moral 48,1% são homens e 51,9% mulheres, índice diferente quando se trata de assédio sexual: 20,1% das vítimas são homens e 79,9% mulheres. 33,5% dos pesquisados informaram ter presenciado algum tipo de abuso no trabalho.

Danos da humilhação à saúde

A humilhação constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e a saúde dos trabalhadores/as, revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações organizacionais, sendo mais frequente ocorrer com mulheres e adoecidos. Sua reposição se realiza 'invisivelmente' nas práticas perversas e arrogantes das relações autoritárias na empresa e sociedade. A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática costumeira no interior das empresas, onde predomina o menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores/as, que mesmo adoecidos/as, continuam trabalhando.

Frequentemente, os trabalhadores/as adoecidos são responsabilizados/as pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e conseqüente desemprego. São atitudes como estas que reforçam o medo individual ao mesmo tempo em que aumenta a submissão coletiva construída e alicerçada no medo. Por medo, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, serem humilhados/as e demitidos/as.

Os laços afetivos que permitem a resistência, a troca de informações e comunicações entre colegas, tornam-se 'alvo preferencial' de controle das chefias se 'alguém' do grupo, transgride a norma instituída. A violência no intramuros se concretiza em intimidações, difamações, ironias e constrangimento do 'transgressor' diante de todos, como forma de impor controle e manter a ordem.

Em muitas sociedades, ridicularizar ou ironizar crianças constitui uma forma eficaz de controle, pois ser alvo de ironias entre os amigos é devastador e simultaneamente depressivo. Neste sentido, as ironias mostram-se mais eficazes que o próprio castigo. O/A trabalhador/a humilhado/a ou constrangido/a passa a vivenciar depressão, angústia, distúrbios do sono, conflitos internos e sentimentos confusos que reafirmam o sentimento de fracasso e inutilidade.

As emoções são constitutivas de nosso ser, independente do sexo. Entretanto, a manifestação dos sentimentos e emoções nas situações de humilhação e constrangimentos é diferenciada segundo o sexo: enquanto as mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente ao qual identificava como seu; os homens

sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, de vazio, revolta e fracasso.

Passam a conviver com depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídios que configuram um cotidiano sofrido. É este sofrimento imposto nas relações de trabalho que revela o adoecer, pois o que adoecer as pessoas é viver uma vida que não desejam, não escolheram e não suportam. (Fonte: www.assediomoral.org)

Assédio moral provoca os seguintes danos:

- **Psicológicos:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro - vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;
- **Físicos:** distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;
- **Sociais:** diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros;
- **Profissionais:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores.

É possível estabelecer o nexo causal?

Segundo a Resolução 1.488/1998 do Conselho Federal de Medicina, “para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e dos exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
- o estudo do local de trabalho;
- o estudo da organização do trabalho;
- os dados epidemiológicos;
- a literatura atualizada;
- a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes, e outros;
- o depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área de saúde. (Artigo 2º da Resolução CFM 1.488/1998);
- Duração e repetitividade da exposição dos trabalhadores a situações de humilhação.

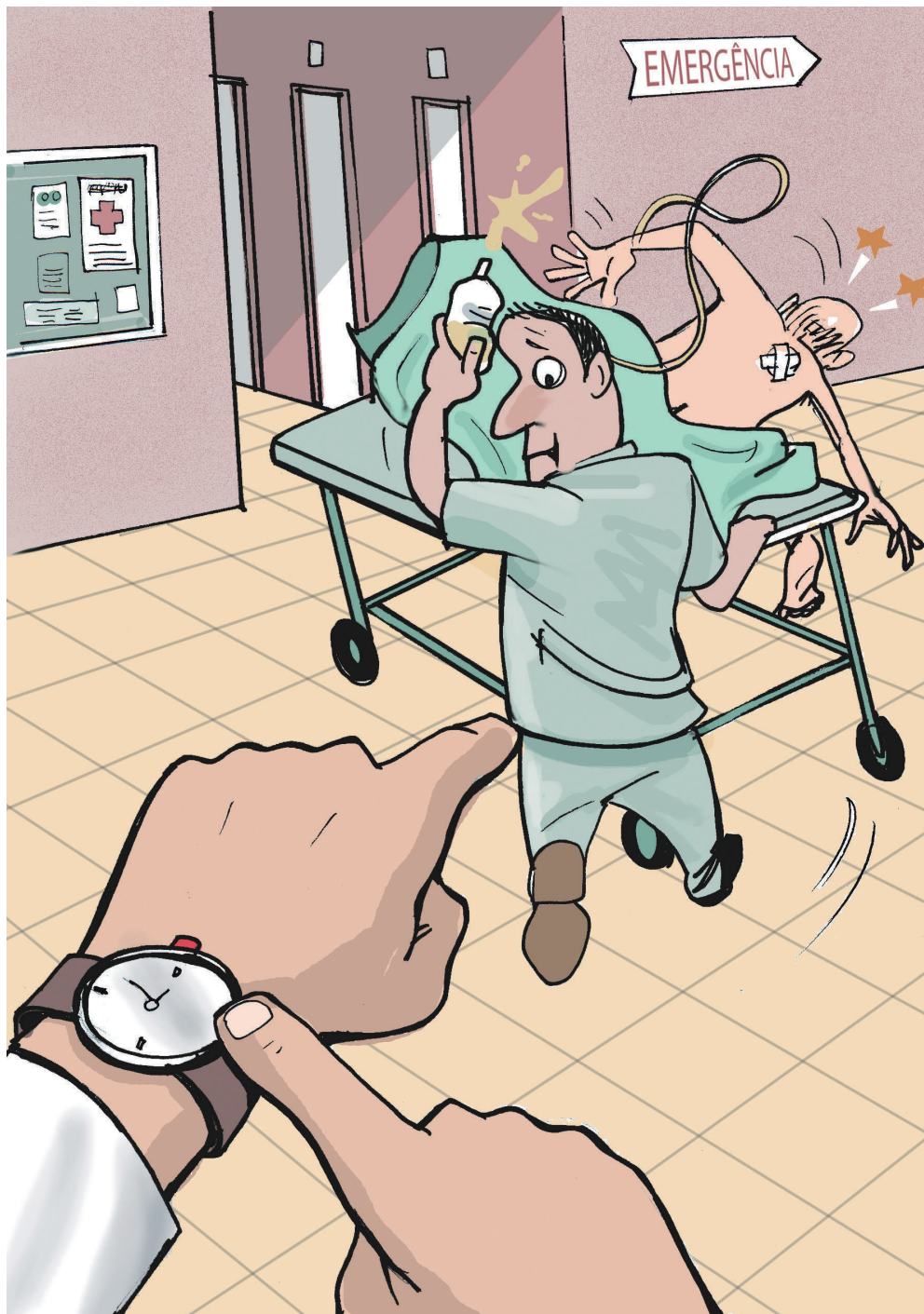
O que a vítima deve fazer?

- **Resistir:** anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.
- **Organizar:** O apoio é fundamental dentro e fora da empresa.

- Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.
- Exigir, por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao departamento de pessoal ou RH e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias como: médicos ou advogados do sindicato, assim como Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (ver Resolução do Conselho Federal de Medicina n.1488/98 sobre saúde do trabalhador).
- Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da autoestima, dignidade, identidade e cidadania.

IMPORTANTE:

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e nesta hora o apoio dos seus colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do agressor!



Assédio pode levar a acidentes de trabalho

O médico e escritor Azevedo de Moura destaca que muitas das ações praticadas pelo assediador podem levar o trabalhador à ansiedade e insegurança e provocar acidentes ocupacionais, exigindo-se da empresa a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT). Ele cita como exemplos o fato de não municiar o empregado das informações necessárias para a execução do trabalho; determinar a execução de função para a qual o empregado não foi treinado ou orientado; determinar a execução de função perigosa a empregado despreparado; negar o fornecimento de equipamento individual de proteção; não dar espaço a questionamentos do empregado. Consequentemente, as perdas para a empresa serão muitas.

Principais consequências da prática do assédio moral nos locais de trabalho:

- Queda da produtividade;
- alteração na qualidade do serviço/produto;
- menor eficiência;
- baixo índice de criatividade;
- absenteísmo;
- doenças profissionais;
- acidentes de trabalho;
- danos aos equipamentos;
- alta rotatividade da mão de obra, gerando aumento de despesa com rescisões contratuais, seleção e treinamento de pessoal;
- aumento de demandas trabalhistas com pedidos de reparação por danos morais;
- abalo da reputação da empresa.

Esses efeitos negativos são gerados pela instabilidade que o empregado sente e pelo clima desfavorável de apreensão e competição que se cria na empresa, além de atingir a imagem da empresa junto ao público consumidor e ao próprio mercado de trabalho. (Fonte: www.assediomoral.org.br)

Prevenir e denunciar são armas contra o assédio

“**A** primeira e mais decisiva forma de defesa é a prevenção. Muito embora não se desprezem as causas psicológicas do fenômeno, os especialistas advertem sobre a necessidade de se aprofundar o conhecimento em torno das causas sociais da violência psicológica no trabalho. O marketing social desenvolvido através da ação sindical organizada, aliado à difusão de informações junto aos trabalhadores acerca da dinâmica, métodos empregados pelos perversos, é, sem dúvida, uma das melhores armas no combate ao assédio moral”.

*Márcia Novaes Guedes, Juíza do Trabalho e membro do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho, em seu artigo **Mobbing – Violência Psicológica no Trabalho***

Segundo ela, “no âmbito individual, é aconselhável desenvolver estratégias de defesa, seja anotando e datando fatos, seja buscando aliados que, no futuro, poderão servir como testemunhas num possível processo judicial”.

O trabalhador deve:

- guardar documentos que provem a determinação de tarefas impossíveis ou inúteis e/ou perda de vantagens financeiras;
- anotar e/ou gravar o teor da conversa;
- evitar ficar ou conversar a sós com o agressor;
- buscar apoio dentro e fora da empresa;
- dar visibilidade às agressões;
- exigir as críticas por escrito;
- encaminhar carta ao departamento de pessoal ou recursos humanos com recibo, relatando os fatos e pedindo providências;
- não se deixar abater, buscar apoio de familiares e profissionais para cuidar dos danos morais e psicológicos;
- procurar a CIPA;
- não temer represálias, não se demitir.

A prevenção passa, ainda, pelo estreitamento das relações afetivas entre os colegas de trabalho, criando um clima de solidariedade que beneficiará a todos contra o comportamento agressivo.

Fora do âmbito do local de trabalho, a vítima da violência moral deve denunciar o fato ao Sindicato, à Delegacia Regional do Trabalho, a órgão do Ministério da Saúde, ao Ministério Público do Trabalho, ao conselho profissional e comissões de direitos humanos do Poder Legislativo e de entidades como a Ordem dos Advogados do Brasil, entre outras instituições e entidades. Denunciar é a mais forte arma contra o assédio e para por fim à impunidade. É possível ao trabalhador pleitear a tutela de seus direitos com base no dano moral trabalhista e no direito ao meio-ambiente de trabalho saudável, garantidos na Constituição Federal.

Responsabilidade da empresa

Consolidação das Leis do Trabalho

“Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

*...
e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama – calúnia, difamação, injúria, dano moral”.*

Como prevê o artigo 483, alínea e, da CLT, o empregador será penalizado com o pagamento de indenização caso um empregado (a) ou familiar seja vítima de dano moral praticado por um superior hierárquico, ou mesmo colegas. Além da rescisão indireta do contrato de trabalho e da consequente indenização trabalhista, a conduta pode ensejar o pagamento de indenização por danos morais e materiais à vítima, na forma da lei civil.

Portanto, cabe ao empregador, diante da denúncia de assédio no âmbito da empresa, apurar e eliminar o problema, além da adoção de medidas de punição ao assediador e reparadoras em relação à vítima. “Fingir que o problema não existe e/ou adotar uma solução inadequada pode reforçar a prática do assédio moral”, alertam estudiosos do tema.

Os estudos mostram ser fundamental a instituição de programa de prevenção por parte da empresa, que deve envolver a forma de organização do trabalho e seus métodos de gestão de pessoal e a adoção de uma política de recursos humanos voltada para a conscientização dos empregados de todos os níveis hierárquicos. “Já a prevenção promovida pela empresa é certamente a mais eficaz forma de combate dessa violência tanto silenciosa quanto destruidora,

todavia apenas razões de natureza econômica não são suficientes para convencer organizações a ensarilhar armas contra o assédio moral”, ressalta a juíza Márcia Novaes Guedes.

Formar uma “equipe multidisciplinar de representante da empresa, CIPA, médico do trabalho, psicólogo, sociólogo, assistente social, advogado trabalhista, representante do Sindicato e acompanhamento do Ministério do Trabalho - DRT”, com a finalidade de “avaliar os fatores psicosociais, identificar, determinar e admitir a existência dos problemas, definir a violência moral, informar e sensibilizar o conjunto dos funcionários acerca dos danos e agravos à saúde, em consequência do assédio”, são algumas das medidas que devem ser adotadas pelas empresas.

A equipe deve, ainda, “informar o empregador dos custos para a empresa e difundir o resultado das práticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores”. Também é aconselhável a adoção de um código de ética, que vise ao combate de todas as formas de discriminação e de assédio, a difusão do respeito à dignidade e à cidadania, criar, na empresa, ouvidorias ou comitês para que as vítimas possam apresentar “suas denúncias sobre intimidações e constrangimentos... sem esquecer a importância de postura solidária dos colegas, em relação ao assediado”. (www.assediomoral.org.br)

Denunciar é a mais forte arma contra o assédio e para por fim à impunidade. É possível ao trabalhador pleitear a tutela de seus direitos com base no dano moral trabalhista e no direito ao meio-ambiente de trabalho saudável, garantidos na Constituição Federal

Punição para empresa e assediador

No assédio moral existem várias formas de punição, podendo recair tanto para o assediador, quanto para a empresa empregadora que permitiu o ocorrido, ou até mesmo incentivou o assédio, como, por exemplo, no assédio moral organizacional, decorrente de políticas corporativas.

O empregador responde pelos danos morais causados à vítima que sofreu assédio em seu estabelecimento, nos termos do artigo 932 do Código Civil. Se condenado, a Justiça do Trabalho fixará um valor de indenização com o objetivo de reparar o dano.

Já o assediador poderá ser responsabilizado em diferentes esferas: na penal, estará sujeito à condenação por crimes de injúria e difamação, constrangimento e ameaça (artigos 139, 140, 146 e 147 do Código Penal); na trabalhista correrá o risco de ser dispensado por justa causa, artigo 482 da CLT, e ainda por mau procedimento e ato lesivo à honra e à boa fama de qualquer pessoa.

Por fim, na esfera cível, poderá sofrer ação regressiva, movida pelo empregador que for condenado na Justiça do Trabalho ao pagamento de indenização por danos morais, em virtude de atos cometidos pela pessoa do empregado.

O assédio confronta o disposto no artigo 5º, X: são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O direito a indenização por dano moral encontra respaldo no artigo 186 do Código Civil e art. 5º, X, da CF, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, principalmente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º da CF/88).

Pelo Direito brasileiro, assédio moral que causa dano à vítima gera a obrigação de indenizar, tendo o agressor o dever de reparar o prejuízo causado, por meio de pagamento em dinheiro, a ser fixado pelo juiz, destinado a reparar as consequências do ato ilícito.

Referida obrigação está prevista no artigo 927, do Código Civil (aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo). Contudo, essa obrigação não exclui o pagamento, pelo empregador, das verbas trabalhistas ao empregado, quando o demitir sem justa causa. (Fonte: www.assediomoral.org.br)



Mais que leis, é preciso conscientização

Ao contrário do assédio sexual, já tipificado no Código Penal, o assédio moral ainda não faz parte, a rigor, do ordenamento jurídico brasileiro. Porém, no campo dos direitos humanos e da cidadania, há possibilidades de proteção via Código de Processo Civil. Entretanto, já é possível pleitear a tutela dos direitos do trabalhador com base no dano moral trabalhista e no direito ao meio ambiente de trabalho saudável, garantidos pela Constituição Federal. E também há dispositivos na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho que permitem enquadrar processos de assédio moral, inclusive no que diz respeito à saúde, relacionando suas consequências como doença vinculada ao trabalho.

A legislação específica sobre assédio moral ainda está em fase de construção. Existem várias leis e projetos de lei nesse sentido. A primeira lei a tratar do assédio moral, a Lei 1.163/2000, originada de proposta do então vereador João Renato Alves Pereira, foi regulamentada em 2001 em Itacemápolis/SP e define as penalidades administrativas na prática de assédio moral por servidores públicos municipais. Posteriormente, como prefeito do município, João Renato regulamentou a data de 2 de maio como o dia de reação ao assédio moral. Hoje, existem vários projetos de lei em tramitação nas câmaras de vereadores, assembleias legislativas e no Congresso Nacional.

Professor universitário, mestre em História, João Renato sentiu na pele o terror psicológico, que o levou também a escrever o primeiro livro sobre o tema no Brasil – **Assédio Moral: Dando a Volta por Cima**. “Em 1994, não existia ainda o conceito de assédio moral no trabalho no Brasil. Eu sabia que era errada aquela forma de relacionamento, mas não entendia o que estava acontecendo. Quando atinge um trabalhador, o assédio moral atinge toda uma comunidade”, afirma João Renato, ao lembrar o tempo em que foi vítima da violência moral.

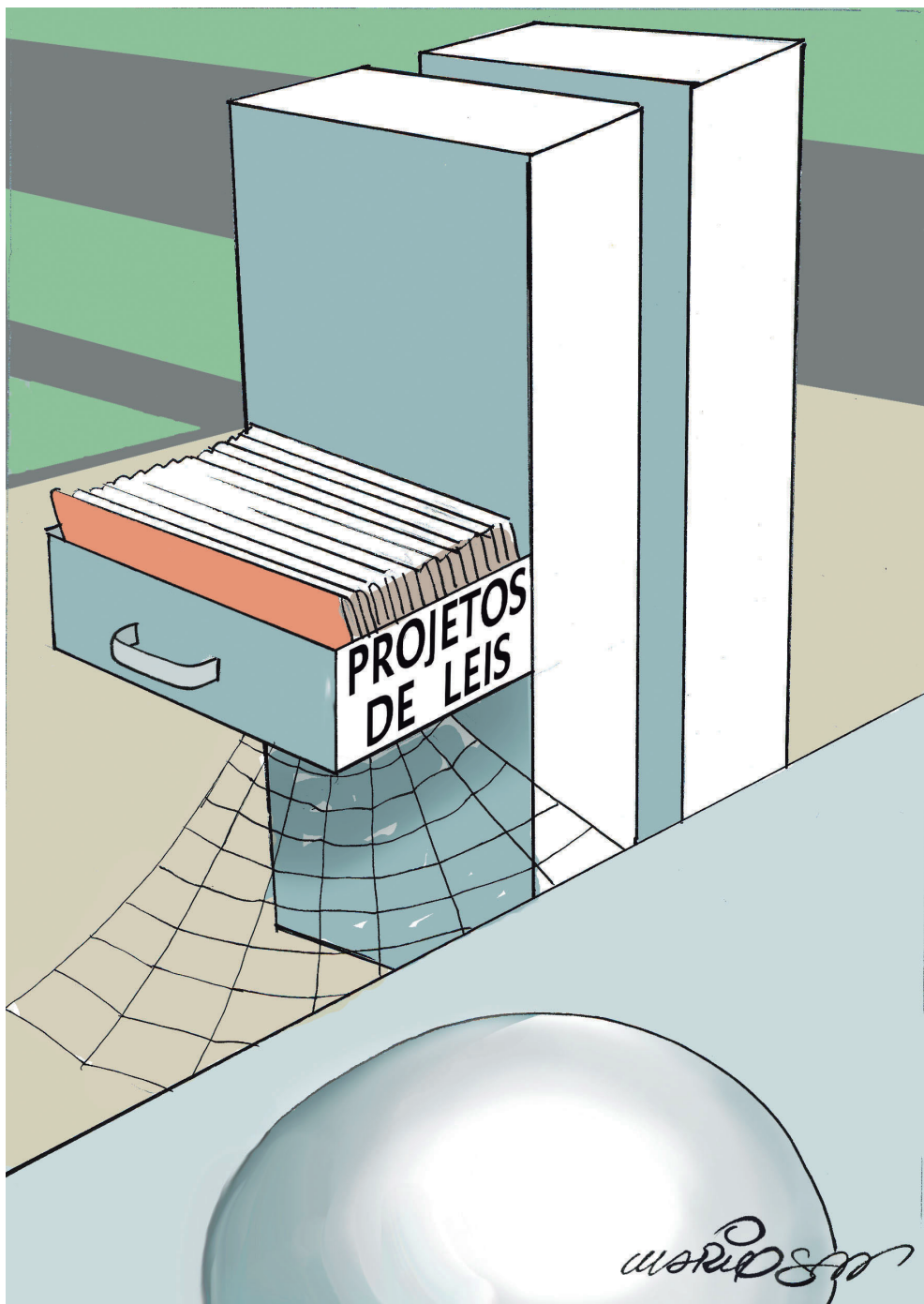
No âmbito estadual, o Rio de Janeiro foi o pioneiro na adoção de legislação específica sobre o tema – a Lei Estadual nº 3.921, de agosto de 2002, é voltada especificamente para os órgãos dos três poderes estaduais, repartições, entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e mesmo concessionárias de serviços públicos. A lei

proíbe “o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.”

Em nível federal, tramitam no Congresso Nacional propostas de alteração do Código Penal, da Lei nº 8.112, que instituiu o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos, e outros projetos relativos ao tema. Alguns deles dispendo sobre o assédio moral nas relações de trabalho, transformando-o em ilícito trabalhista, que pode gerar o direito à indenização; introdução do crime de assédio moral no trabalho no Código Penal Brasileiro; e sobre a aplicação de penalidades à prática do assédio moral nas dependências da administração pública federal, direta e indireta, por servidores públicos federais.

No campo da Previdência Social – para trabalhadores celetistas –, a luta é para fazer com que o assédio moral seja reconhecido como causador de doença relacionada ao trabalho. E aí a importância de emitir a CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, descrevendo a patologia como decorrente do assédio moral, sempre que for o caso.

Saiba onde há leis aprovadas e projetos em tramitação na página da Confederação, no ícone Assédio Moral. Porém, o trabalhador precisa ter consciência de que o problema não terá solução apenas com a sanção de leis. Mais que isso, é necessária a conscientização de cada vítima em potencial sobre como identificar e reagir ao assédio moral; conscientização do assediador, quanto às consequências do seu ato; e também da sociedade, aí incluídas as entidades sindicais, que não podem ser omissas diante da violência moral.



Propostas aguardam votação no Congresso Nacional

O assédio moral ainda não tem regulamentação jurídica específica no âmbito federal, mas tem sido reconhecido na Justiça por condutas previstas no artigo 483 da Consolidação das Leis de Trabalho desde 1943. A lei diz que o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando forem exigidos serviços superiores às suas forças, se for tratado com rigor excessivo, quando as obrigações do contrato não forem cumpridas, em casos de atos lesivos à honra e à boa fama, em razão de ofensas físicas e caso o empregador reduza o trabalho de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Além da Constituição Federal e do Código Civil, existem leis específicas em âmbito municipal, estadual e federal sobre o assédio moral, a exemplo da Lei 9.029/1995, que proíbi a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.

O assédio moral enseja a tríplice responsabilidade do assediador, qual seja, cada uma à sua vez, ou conjuntamente, as responsabilidades civil, penal e administrativa. No que tange à responsabilidade civil, aos comandos constitucionais dos incisos V e X do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, somam-se os artigos 20, 186, 927, 187, 932 III, 933, 934 e 942. Todos do atual Código Civil brasileiro, o qual considera, no seu art. 927, ato ilícito a ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência que viole direito e cause danos a outrem, ainda que exclusivamente moral, dispondo também, que “aquele que por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Também cometerá ato ilícito o empregador, ou aquele que receber poderes delegados deste, quando, ao exercer o legítimo poder de direção e comando, exceder “manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé, ou pelos bons costumes”, conforme o art. 187, também do Código Civil.

Tramitam no Congresso Nacional projetos de leis que dispõem sobre o assédio moral no serviço público e na iniciativa privada. Relacionada ao tema, temos a Lei nº 11.948/2009, que constitui fonte

adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e veda empréstimos do Banco a empresas que tenham prática de assédio moral.

- **PL 4.591/2001** – Da então deputada Rita Camata, trata da prática de assédio moral no serviço público. Dá como exemplos atribuir tarefas a subordinados com prazos impossíveis para executá-las, tomar o crédito de ideias de outros, espalhar rumores maliciosos e passar o funcionário de uma área de responsabilidade para funções triviais. Aguarda votação da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

- **PL 4.742/2001** – Do ex-deputado Marcos de Jesus (PL-PE), introduz no Código Penal Brasileiro, artigo 146-A, o crime de assédio moral no trabalho. Ao projeto estão apensados o PL 4.960/2001, do ex-deputado Feu Rosa (PP-ES); o PL 5.887/2001, do ex-deputado Max Rosenmann (PMDB-PR); e o PL 5.971/2001, do ex-deputado e ex-senador Inácio Arruda (PCdoB-CE). Esses projetos também tipificam o assédio moral como crime no Código Penal e foram apensados ao PL 6.757/2010, originário do PLS 79/2009, do ex-senador Inácio Arruda. Já aprovado no Senado, aguarda votação na Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados.

- **PL 2.369/2003** – Do ex-deputado Federal Mauro Passos (PT/SC), que caracteriza como ilícito trabalhista o assédio moral (constrangimento causado por atos repetitivos, praticados tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas), ao qual foi apensado o PL 2.593/2003, da deputada Federal Maria do Rosário (PT-RS), que altera a CLT, com o objetivo de proibir a prática de assédio moral nas relações trabalhistas. Aguarda votação na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

- **PL 2.876/2015** – Do deputado Subtenente Gonzaga (PDT-MG), que acrescenta dispositivo ao Código Penal Militar, Decreto Lei 1001/1969, para tipificar o crime de assédio moral submeter alguém, por atos repetidos, a tratamento degradante, cuja finalidade ou cujo efeito seja a degeneração das condições de trabalho suscetíveis a afetar gravemente a dignidade física ou mental do militar, ou de comprometer sua integridade moral. Aguarda tramitação nas comissões da Câmara.

Leis existentes em âmbito estadual

- Lei nº 3.921/2002 - do Estado do Rio de Janeiro - Primeira lei estadual aprovada no Brasil sobre o tema.
- Lei nº 2.949/2002 - do Distrito Federal
- Lei Complementar nº 12.561/2006 - do Estado do Rio Grande do Sul
- Lei nº 12.250/2006 - do Estado de São Paulo
- Lei nº 13.314/2007 - do Estado de Pernambuco
- Lei nº 13.036/2008 - do Estado de São Paulo. Define a data de 2 de maio como Dia Estadual de Luta contra o Assédio Moral nas Relações de Trabalho.
- Lei Complementar 347/2009 - do Estado do Mato Grosso. Acrescenta inciso ao Estatuto dos Servidores.
- Lei Complementar 117/2011 - do Estado de Minas Gerais

Leis existentes em âmbito municipal

- Lei nº 1.163/2000 - Iracemápolis (SP) - Primeira lei brasileira que protege o servidor contra assédio moral.
- Lei nº 2.120/2001 - Ubatuba (SP)
- Lei nº 504/2001 - Conchas (SP)
- Lei nº 3.243/2001 - Cascavel (PR)
- Lei nº 3.338/2001 - Osório (RS)
- Lei nº 1.078/2001 - Sidrolândia (MS)
- Lei nº 2.982/2001 - Jaboticabal (SP)
- Lei nº 138/2002 - Ilha Bela (SP)
- Lei nº 4.307/2002 - Botucatu (SP)
- Lei nº 13.288/2002 - São Paulo (SP)
- Lei nº 3.671/2002 - Americana (SP)
- Lei nº 11.409/2002 - Campinas (SP)
- Lei nº 358/2002 - Guarulhos (SP)
- Lei nº 4.552/2002 - Santa Maria (RS)
- Lei nº 5.534/2002 - Divinópolis (MG)
- Lei nº 189/2002 - Natal (RN)

- Lei Complementar nº 435/2002 - Maringá (PR)
- Lei nº 511/2003 - São Gabriel do Oeste (MS)
- Lei nº 573/2003 - Pinhais (PR)
- Lei nº 1.977/2003 - Gravataí (RS)
- Lei Complementar nº 498/2003 - Porto Alegre (RS)
- Lei nº 2.382/2003 - Resende (RJ)
- Lei nº 2.415/2003 - Gaspar (SC). Alterada pela Lei nº 2.467/2004
- Lei nº 4.027/2003 - Bagé (RS)
- Lei nº 10.607/2003 - Juiz de Fora (MG)
- Lei nº 1.210/2004 - Sorriso (MT)
- Lei nº 2.252/2004 - Itaquaquecetuba (SP)
- Lei nº 2.392/2004 - Martinópolis (SP)
- Lei nº 4.252/2004 - São Caetano do Sul (SP)
- Lei nº 3.010/2004 - Poá (SP)
- Lei nº 4.816/2005 - Ribeirão Pires (SP)
- Lei nº 9.897/2005 - Londrina (PR)
- Lei nº 3.959/2005 - Osasco (SP)
- Lei nº 3.309/2005 - Viamão (RS)
- Lei nº 3.152/2005 - Foz do Iguaçu (PR)
- Lei nº 864/2005 - Bombinhas (SC)
- Lei nº 2.658/2005 - Santana de Parnaíba (SP)
- Lei Complementar nº 430/2005 - Praia Grande (SP)
- Lei nº 7.223/2006 - Sete Lagoas (MG). Modifica a Lei nº 167/2003
- Lei nº 2.735/2006 - Monte Aprazível (SP)
- Lei nº 6.986/2006 - Salvador (BA)
- Lei nº 3.234/2006 - Amparo (SP)
- Lei nº 23/2006 - Campina Grande do Sul (PR)
- Lei nº 2.665/2006 - Balneário Camboriú (SC)
- Lei nº 6.555/2007 - Araraquara (SP)
- Lei nº 4.103/2007 - Suzano (SP)
- Lei nº 491/2007 - Fazenda Rio Grande (PR)
- Lei nº 1.510/2007 - Rolim de Moura (RO)
- Lei nº 2.359/2007 - Capão da Canoa (RS)
- Lei nº 4.201/2008 - Contagem (MG)
- Lei nº 8.683/2014 - Presidente Prudente (SP)

OIT, OMS e União Europeia dispõem sobre assédio moral coletivo

A Convenção 155, de 1981, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente, ratificada pelo Congresso Nacional em 1992 e promulgada pelo Decreto Federal 1.254, de 1994, estabelece em seu artigo 3º que o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas, também, os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Logo, como o assédio moral causa sérios danos à saúde mental e física dos trabalhadores, a convenção tem o objetivo de evitar que essa prática se desenvolva nos locais de trabalho. A OIT também defende o direito ao trabalho decente, conceituado como “um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do seu trabalho”. Assim, repudia o assédio moral coletivo, que constitui um dos fatores prejudiciais à ideia do trabalho decente.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde - OMS, o crescimento das doenças psicológicas no ambiente de trabalho é uma das principais características do século, com milhares de trabalhadores afastados de seus postos de trabalho em virtude do impacto do estresse no ambiente laboral, oriundo de um mundo do trabalho em crise.

Na tentativa de evitar a prática do assédio coletivo, a Diretiva 78/2000, da União Europeia, estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. A proposta visa combater tanto a discriminação direta, que consiste na diferença de tratamento baseada em particularidades específicas, como a discriminação indireta, que compreende as disposições, critérios ou práticas aparentemente neutras, mas suscetíveis de produzir efeitos desfavoráveis para uma determinada pessoa ou grupo de pessoas ou ainda a incitação à discriminação.

De acordo com a Diretiva, “a atitude persecutória, que cria um ambiente hostil no local de trabalho é considerada discriminação”. Logo, o assédio moral coletivo, por criar esse ambiente de trabalho

hostil na empresa, é vedado pelo ordenamento jurídico da União Europeia. Também a Resolução A5-0283/2001, do Parlamento Europeu, “o assédio no local de trabalho constitui um risco potencial para a saúde, que frequentemente leva a doenças relacionadas com o estresse”.

A Resolução adverte para as consequências devastadoras do assédio moral na saúde física e psíquica daqueles que dele são alvo – e consequentemente das suas famílias – e que necessitam de assistência médica e psicoterapêutica, o que, de forma geral, os induz a ausentarem-se do trabalho por razões de doença ou os incita a demitirem-se. (Trechos do artigo da Dra Sônia Mascaro Nascimento, especialista em Direito do Trabalho, publicado no caderno Direito&Justiça do jornal Correio Braziliense).

LEMBRE-SE: ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral no trabalho, mas pode ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do(a) agressor(a). O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade (durante a jornada de trabalho, repetição no tempo).

Como diferenciar assédio moral e assédio sexual?

O assédio moral não se confunde com o assédio sexual. O assédio de conotação sexual pode se manifestar como uma espécie agravada do moral, que é mais amplo. O assédio sexual caracteriza-se por constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o(a) assediador(a) da sua condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função. Há, portanto, uma finalidade de natureza sexual para os atos de perseguição e importunação. O assédio sexual consuma-se mesmo que ocorra uma única vez e os favores sexuais não sejam entregues pelo(a) assediado(a).

A violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e etnias, em particular as meninas e mulheres. Uma das formas de apresentação dessa violência é o assédio sexual no ambiente do trabalho, que afeta especialmente as mulheres e que se caracteriza como meio de exercer controle e poder sobre elas nas relações laborais. Trata-se de crime previsto na legislação brasileira e de uma violação de direitos humanos.

O assédio sexual fere a dignidade humana, viola o direito das trabalhadoras à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, além de prejudicar sua saúde. É alimentado pelo sigilo, que esconde o tamanho real do problema. Segundo estimativa da Organização Internacional do Trabalho - OIT, mais de 50% das trabalhadoras em todo o mundo já sofreram assédio sexual e somente 1% dos casos é denunciado.

O que é assédio sexual?

O assédio sexual é definido por lei como o ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Código Penal, art. 216-A).

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, porque considerado desagradável,

ofensivo e impertinente pela pessoa assediada. A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais, médicas, odontológicas, etc.

LEMBRE-SE: Para caracterizar o assédio sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo – por parte de quem assedia – de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Exemplos mais comuns de assédio sexual

- Insinuações explícitas ou veladas; gestos ou palavras, escritas ou faladas; promessas de tratamento diferenciado; chantagem para permanência ou promoção no emprego; ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego; perturbação, ofensa; conversas indesejáveis sobre sexo; narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual; contato físico não desejado; solicitação de favores sexuais; convites impertinentes; pressão para participar de “encontros” e saídas; exibicionismo; criação de um ambiente pornográfico.

ATENÇÃO: Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes consentidos não constituem assédio sexual.

FIQUE ALERTA: Diferente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode ser repetida, ou não.

Quem assedia e quem é assediado?

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Contudo, as pesquisas indicam ser muito mais frequente o assédio de homens contra mulheres.

Quais são as formas de assédio sexual?

- **Assédio vertical:** Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de “chefe” para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio aparece literalmente descrita no Código Penal.

- **Assédio horizontal:** ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Já existe projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional para tornar crime o assédio praticado contra pessoa de hierarquia igual ou inferior à de quem busca obter o favorecimento sexual. Também o Judiciário caminha nesse sentido, como provam as decisões de diversos tribunais.

Quais são os danos para a pessoa assediada?

- Privação da autonomia; integridade física e psicológica afetada, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do autoisolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta; significativa redução da autoestima; diminuição da produtividade; afastamentos por doenças; desligamentos; insatisfação no trabalho; comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

A pessoa que assedia outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada?

- Sim, tanto na esfera criminal quanto administrativa. O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave

e pode ensejar a demissão por justa causa, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a abertura de processo administrativo e respectivas consequências (Lei nº 8.112, de 1990). Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção.

Como prevenir o assédio sexual?

- A prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos. Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio sexual, destacam-se as seguintes:

- oferecer informação sobre o assédio sexual;
- fazer constar do código de ética do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual;
- incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;
- avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- dispor de instância administrativa para acolher denúncias; apurar e punir as violações denunciadas.

O que você pode fazer?

ROMPA O SILÊNCIO! Diga não ao assediador, amplie e fortaleça a rede de proteção. O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela que é assediada, o que dificulta a obtenção de provas. Por isso mesmo, é importante romper o silêncio e trazer a público os fatos ocorridos. Assim, conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares; faça o seu relato também na Ouvidoria e no setor de recursos humanos; reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e testemunhas; registre o caso na Delegacia de Polícia, na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher - DEAM ou em qualquer delegacia comum; ligue 180 para fazer a denúncia do caso ou comunique o fato a seu sindicato, à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho ou a qualquer outra entidade de defesa de direitos humanos. (Fonte: Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça – Diretoria Geral do Senado Federal)

Onde denunciar?

Denunciar é a melhor forma de reação contra a prática do assédio moral. Munido do máximo de provas e testemunhas, o trabalhador deve fazer a denúncia à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e/ou ao sindicato da categoria profissional. Se não houver solução, a denúncia deve ser encaminhada ao Ministério do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho. Saiba onde fazer a denúncia.

Ministério da Saúde

Esplanada dos Ministérios Bloco G

Brasília-DF / CEP: 70058-900

Telefone: (61) 3315-2425

www.saude.gov.br

Secretarias Estaduais e Regionais do Ministério da Saúde

Ministério do Trabalho e Emprego

Esplanada dos Ministérios Bloco F

Brasília-DF / CEP: 70056-900

Telefone: (61) 2031-6000

www.mte.gov.br

Superintendências e Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho

Ministério Público do Trabalho

SCS Quadra 09 Lote C Torre A 12º andar

Brasília-DF / CEP: 70308-200

Telefone: (61) 3314-8500

www.portal.mpt.gov.br

O Ministério Público do Trabalho possui sistema unificado de denúncias em todo o Brasil. Basta seguir o passo a passo constante no site portal.mpt.gov.br para que seu relato seja apreciado por uma das unidades do MPT no Brasil.

Procuradorias Regionais do Ministério Público do Trabalho

Bibliografia

Assédio Moral: Dando a Volta por Cima, 2ª edição.
Iracemópolis (SP)

Autor: Pereira, João Renato Alves
Editora: Editora do Autor, 2004

Assédio Moral - A Violência Perversa no Cotidiano

Autor: Hirigoyen, Marie-france
Editora: Bertrand Brasil

Mal-estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral

Autor: Hirigoyen, Marie-france
Editora: Bertrand Brasil

Assédio Moral nas Relações de Trabalho

Autor: Dolores, Hádassa; Ferreira, Bonilha
Editora: Russell

Violência, Saúde, Trabalho - Uma Jornada de Humilhações

Autor: Margarida Barreto

Terror Psicológico no Trabalho

Autor: Márcia Novaes Guedes
Editora: LTR

Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado / História da Manipulação Psicológica no Mundo do Trabalho

Autor: Roberto Heloani
Editora: Atlas

O Dano Moral e as Lesões por Esforços Repetitivos

Autor: João Vianey Nogueira Martins
Editora: LTR

Assédio Moral - Combatendo a Humilhação e a Agressão no Local de Trabalho

Autor: Vereador Arselino Tatto e equipe
Editora: Atlas

Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

Autor: Jorge Luiz de Oliveira da Silva
Editora: Jurídica - Rio de Janeiro - Edição 1

Assédio Moral em Face ao Servidor Público

Autor: Lílian Ramos Batalha

Editora: Noa - Edição 1

O Assédio Moral e o Mundo do Trabalho - Documento elaborado por Silvia Maria Zimmermann (Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho/12ª Região), Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos Santos (Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho/12ª Região) e Wilma Coral Mendes de Lima (Ministério do Trabalho e Emprego - Delegacia Regional do Trabalho/SC)

O assédio moral nas relações de trabalho após a reforma trabalhista

Artigo do advogado Gilberto Figueiredo Vassole, membro da Comissão de Direitos do Trabalho - OAB-SP

Assédio moral, sexual e discriminação

Cartilha do Ministério Público Federal

Processos por assédio no trabalho aumentam 255%

Alexandre Nunes – A União/MPT-PB

Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

Diretoria-Geral do Senado Federal

Jornal Correio Braziliense

Fonte: www.assediomoral.org.br



Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde

“Se eu deixasse algum presente a você, deixaria aceso o sentimento de amar a vida dos seres humanos. A consciência de aprender tudo o que foi ensinado pelo tempo afora. Lembraria os erros que foram cometidos para que não mais se repetissem. Deixaria para você, se houvesse, o respeito àquilo que é indispensável: Além do pão; o trabalho. Além do trabalho; a ação. E quando tudo mais faltasse, um segredo: o de buscar no interior de si mesmo a resposta e a força para encontrar a saída”.

Gandhi

Siga a CNTS:



cntssaude



cntssaude



cntssaude



Confederação Nacional
dos Trabalhadores na Saúde



SCS - Quadra 1 - Bloco G - Ed. Barocat - Salas 1604/06

Fone/Fax: (61) 3323-5454 - Brasília-DF

Página: www.cnts.org.br

E-mail: cnts@cnts.org.br