

Cartilha Sobre Assédio Moral

COLEÇÃO
Trabalho
Decente



DISTRIBUIÇÃO
GRATUITA

Coleção Trabalho Decente

Cartilha sobre Assédio Moral

1ª Edição

Salvador - Bahia
Novembro - 2014

Governo da Bahia
Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte

Distribuição Gratuita

Governo da Bahia

Jaques Wagner

Governador

Otto Alencar

Vice-Governador e Secretário de Infraestrutura

Nilton Vasconcelos

Secretário do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte

©2014. Governo do Estado da Bahia

Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte - Setre
Avenida Luiz Viana Filho, 2ª Avenida, Nº 200
Centro Administrativo da Bahia - CAB
CEP: 41.745-003, Salvador, Bahia-Brasil
Telefones: (71) 3115-1616/3115-1610

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	7
INTRODUÇÃO	9
CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL	12
O que é assédio moral?.....	12
Como se dá o assédio moral no ambiente de trabalho?.....	13
Quais os tipos de assédio moral?	15
É possível diferenciar assédio moral no trabalho e dano moral?	18
Existe diferença entre assédio moral e assédio sexual?	20
Qual o perfil do assediador?	23
ASSÉDIO MORAL	25
Quais os trabalhadores mais vulneráveis ao assédio moral?	25
O assédio moral é um fenômeno apenas do ambiente de trabalho ou tem alguma relação com a sociedade atual?.....	26
Como o trabalhador pode saber se está sofrendo assédio moral no trabalho?	28
O que o empregador deve fazer para coibir a prática do assédio na empresa?.....	30
Que condutas podem caracterizar o assédio moral no trabalho?	32
TIPOS DE ASSÉDIO MORAL	34
O que é assédio moral coletivo?	34
A prática do assédio moral pode atingir a mais de uma pessoa ao mesmo tempo?	37
Quando o assédio moral coletivo é concretizado?.....	40
O que a vítima deve fazer para provar a ocorrência de assédio moral?.....	41

SUMÁRIO

ASSÉDIO MORAL E A SAÚDE DO TRABALHADOR	43
Quais os impactos mais comuns na saúde mental do trabalhador?	43
ONDE BUSCAR AJUDA	44
Antes de recorrer à Justiça, quem deve ser procurado pelo trabalhador?	44
Há alguma iniciativa por parte da Organização Internacional do Trabalho - OIT em relação ao assédio moral?	45
LEGISLAÇÃO	49
Como o assédio moral está sendo tratado na legislação brasileira?	49
E no Serviço Público, como tratar o assédio moral?	52
ONDE DENUNCIAR	56
Quais os órgãos que recebem denúncia de assédio moral?	57
REFERÊNCIAS	59

A nova Cartilha da Coleção Trabalho Decente aborda um dos temas mais atuais do mundo do trabalho: o assédio moral. Esta Cartilha surge da compreensão que não é possível discutir trabalho decente se ainda persistem práticas que violam a dignidade do trabalhador, provocando-lhe angústia e sofrimento. Entendemos que a informação para os trabalhadores é uma das estratégias fundamentais para conhecer e combater o assédio moral. Por outro lado, os empregadores têm um papel crucial para coibir esta conduta, conhecendo como ela se manifesta e desenvolvendo estratégias de prevenção e punição. O assédio moral deve ser compreendido em toda a sua complexidade, enquanto violação aos direitos dos trabalhadores que, além de prejudicar as relações humanas e degradar o ambiente de trabalho, afeta a saúde dos trabalhadores e compromete a produtividade da empresa. Atualmente, toda discussão no estado da Bahia que se propõe a colocar o trabalho como central na estratégia de desenvolvimento perpassa o conceito do trabalho decente, de modo que este trabalho venha a assegurar remuneração adequada, além de liberdade, igualdade e segurança para a pessoa que vive do seu trabalho e também para sua família.

APRESENTAÇÃO

Assim, a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável exige que seja assegurado para o trabalhador condições para que possa desenvolver suas atividades sem ser alvo de condutas nocivas e de um ambiente hostil.

A presente cartilha traz conceitos sobre assédio moral, seus tipos, como se manifesta, quem pratica, as consequências para a empresa, como agir e como prevenir, entre outras tantas informações para compreender e combater essa prática reprovável social e legalmente.

Agradecemos à advogada e professora universitária Cíntia Barreto, que produziu e cedeu o conteúdo dessa Cartilha para integrar a Coleção Trabalho Decente.

Nilton Vasconcelos

Secretário do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte

Convidada pela SETRE-BA, Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte, para elaborar esta cartilha voltada ao trabalhador, aceitamos com satisfação o convite, pela importância e alcance das ações que vêm sendo desenvolvidas pelo Governo do Estado da Bahia por meio desta Secretaria, visando à melhoria das condições de oferta e manutenção de postos de trabalho no Estado.

É importante destacar que o assédio moral configura uma grave questão social que causa sofrimento a muitos trabalhadores e suas famílias e que tem desagregado o ambiente de trabalho das organizações.

O tema tem sido debatido em diversas áreas por diferentes tipos de profissionais, a exemplo de advogados, professores, médicos, psicólogos, psiquiatras, sociólogos, administradores, profissionais de RH, exigindo-se do Poder Público uma tomada de posição em prol de um ambiente de trabalho saudável.

A classe trabalhadora cada vez mais tem sentido a necessidade de melhoria do espaço laboral. É grande a insegurança e são crescentes as

INTRODUÇÃO

exigências de produzir mais em menos tempo e com maior perfeição técnica. As estatísticas sobre acidentes de trabalho são alarmantes e muitos deles decorrem do desgaste enfrentado em ambientes adversos.

O impacto das enfermidades e acidentes que decorrem de relações de trabalho onde se pratica o assédio moral não atinge apenas os trabalhadores, mas também a Previdência Social e as próprias organizações privadas e públicas que permitem ou não coíbem tal prática.

Por tais razões é de fundamental importância esclarecer e encorajar os trabalhadores para que possam enfrentar o ambiente hostil e a prática do assédio moral.

Diante deste cenário, contando com a nossa vivência na advocacia trabalhista e sindical, além da experiência acadêmica, organizamos os textos em forma de perguntas e respostas com objetivo de esclarecer e apoiar os trabalhadores que sofrem ou testemunham situações de assédio moral.

Cíntia Barreto de Carvalho.



CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL

O que é assédio moral?

Assédio é repetição ou permanência de uma conduta. Assediar é o mesmo que importunar de maneira contínua. Assédio moral é a tortura psicológica, um tipo de violência moral. É uma humilhação sofrida e que pode acontecer no âmbito familiar, na escola, na igreja, no clube, enfim, em qualquer agrupamento organizado de convivência de pessoas. Há pais que humilham os filhos, jovens que constroem moralmente idosos, maridos que subjugam mulheres, professores que perseguem alunos e vice-versa. O assédio se configura quando um sujeito atinge a dignidade de outro, que passa a ser sua vítima.

Como se dá o assédio moral no ambiente de trabalho?

No ambiente de trabalho, a prática é realizada por meio de palavras, atos disfarçados, gestos do patrão ou de colegas, provocando sofrimento, humilhação, constrangimento, vergonha, depressão e outros sentimentos que ultrajam e perturbam o trabalhador, que fica fragilizado psicologicamente.

Em geral, os atos levam o trabalhador a se sentir tão inferiorizado a ponto de adoecer, chegando até a desistir do trabalho, porque perde a confiança em si e começa a acreditar que é incapaz de realizar de modo adequado e competente as suas tarefas.

Ocorre em ambientes de trabalho no mundo inteiro, havendo diversos nomes para indicar o fenômeno. É frequente nos ambientes de trabalho de empresas privadas e também nas instituições públicas.

O mais grave é que o risco é invisível e compromete a saúde física e mental do trabalhador, ameaçando a própria vida do assediado.

CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL



Quais os tipos de assédio moral?

O assédio moral pode se apresentar como vertical descendente, vertical ascendente e horizontal.

Para explicar com exemplos, o vertical descendente ocorre quando o superior hierárquico assedia seus subordinados. Quando o chefe quer constranger membro da sua equipe até este pedir demissão. São feitas várias ações para abalar emocionalmente o trabalhador, enfraquecendo sua segurança e diminuindo sua autoestima. O superior incute no ambiente de trabalho, de modo não explícito, que a manutenção no emprego dependerá da adesão incondicional dos trabalhadores ao seu modo de agir, fazendo crer que serão sacrificados os que não se submeterem. Este é o mais conhecido das pessoas, que não prestam muita atenção para os demais tipos.

O tipo conhecido como vertical ascendente é exatamente o contrário. A conduta, nesse caso, é do subordinado que assedia seu superior. No Serviço Público é muito comum, pois nas

CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL

mudanças de Governo ou mesmo de equipe, não é raro que o corpo funcional de determinado órgão, setor, unidade, faça boicote ao novo gestor, omitindo-lhe informações, dificultando a realização de atividades e não se envolvendo no novo modelo de gestão. Neste caso, a pessoa que recebe a responsabilidade de desenvolver um projeto ou uma área verá todas as suas decisões serem negligenciadas pelos colegas subordinados e seu prestígio ser abalado até chegar o momento em que este desista de sua equipe. Ocorre, também, nos casos de gerentes inexperientes ou incompetentes.

O tipo horizontal é como sugere o nome, entre colegas do mesmo nível de hierarquia. O assediado percebe pelas brincadeiras maldosas, isolamento, gestos, piadas, desprezo, desdém e condutas que ferem a sua autoestima e dignidade. Ocorre em razão de competitividade, inveja, ciúme, medo, vaidade, rivalidade, sempre com impacto no ambiente de trabalho. É comum quando o assediador disputa uma promoção, a manutenção ou substituição em cargo ou quando há conflito interpessoal. Esse tipo é um dos que

CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL

a organização, seja serviço público ou empresa privada, deveria proteger o trabalhador, pois pode interferir e punir o assediador, ao invés de fingir que nada está acontecendo. Costuma ser dos mais cruéis, envolvendo pequenos boicotes diários ou semanais, intrigas, ataques verbais etc.



CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL

É possível diferenciar assédio moral no trabalho e dano moral?

Sim, é possível fazer a diferença entre esses dois fenômenos, embora a prática de assédio moral no trabalho provoque um dano também de ordem moral.

O dano moral pode ter outras origens, mas pode surgir como consequência do assédio moral no trabalho. O dano moral é um tipo de lesão que atinge bem integrante da personalidade, como a honra, a dignidade, a liberdade, a saúde, a integridade psicológica, causando dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação à vítima.

O dano provocado pelo assédio moral no trabalho se apresenta com características próprias, decorrendo de práticas provenientes do empregador ou de colegas de trabalho que produzem humilhação ou situação vergonhosa ao trabalhador.

CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL

Para melhor esclarecer, podemos pensar que o assédio moral é uma conduta que provoca dano moral no indivíduo, mas existem outras formas de dano moral que não podem ser identificadas como assédio moral.

CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL

Existe diferença entre Assédio moral e Assédio Sexual?

Sim. O assédio moral é o conjunto de práticas contínuas que atingem e abalam psicologicamente o trabalhador, afetando-o nos seus valores internos e na sua relação com os que o rodeiam. É um constrangimento que difere do assédio sexual na sua finalidade e forma de apresentação. Para coibir o assédio moral, não existe uma Lei Federal, mas em alguns estados e municípios já foram promulgadas leis que punem a conduta no serviço público. O assédio sexual se refere às palavras, cantadas, insinuações e gestos que o assediador utiliza com o objetivo de obter proveito sexual de sua vítima.

O Ministério do Trabalho e Emprego orienta:

O assédio sexual é a abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalternos ou dependentes. Para sua perfeita caracterização, o constrangimento

CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL

deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

O assédio sexual pode se materializar na forma de chantagem e de intimidação. O Código Penal



CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL

brasileiro, no artigo 216-A, prevê essa prática como crime, sujeito à pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

O assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva, como gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude etc., de modo intencional e frequente para ferir a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.



Qual o perfil do assediador?

O assediador pode ser qualquer pessoa que trabalhe na organização, empresa, órgão público ou até mesmo vir da própria política de gestão adotada pelo ente público ou privado.

Em regra, qualquer pessoa pode experimentar um momento de ódio, um episódio de conduta não aprovada socialmente. Os agressores que praticam assédio moral, embora não tenham sempre um perfil definido, possuem algumas características que podem servir para a elaboração de um contorno.

Essas características, entretanto, não são abertas, fáceis de ser identificadas, justamente porque o assediador, sempre perverso e dissimulado, faz questão de se esconder em uma aparência oposta ao que realmente é.

A pesquisadora do tema e médica do trabalho, Margarida Barreto, indica algumas características de pessoas que costumam assediar: vaidosas,

CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL

ferinas, hipócritas, levianas, narcisistas, fracas, medrosas.

São pessoas arrogantes, que almejam mais poder e não se contentam nunca, buscando, a qualquer preço, o sucesso e a admiração por meios anormais, acreditando nas próprias mentiras e explorando excessivamente as relações interpessoais.

Para alguém com tais características, o bom desempenho dos colegas é motivo de grande incômodo e aumenta mais ainda o seu nefasto espírito competitivo.

Por fim, são maus profissionais e que utilizam, exacerbadamente, os poderes inerentes à direção da atividade laboral para atingir empregados que, de alguma forma, incomodam os seus interesses.

Quais os trabalhadores mais vulneráveis ao assédio moral?

Existem alvos, ou seja, perfis de vítimas mais comuns dessa prática odiosa. Entre os trabalhadores, há uma maior ocorrência em alguns tipos que são os mais vulneráveis e que por isso precisam de maior proteção.

Essas pessoas são vistas como atípicas, no dizer do pesquisador André Luiz Souza Aguiar. A situação momentânea ou a característica pessoal da vítima incomoda e perturba os interesses do assediador, embora qualquer trabalhador pode ser essa vítima, ainda que não se enquadre nessas características.

Entre os mais propícios ao assédio moral, estão mulheres, negros, pessoas que têm orientação sexual diferente da heterossexual, afastados ou em retorno de benefício da Previdência Social, gestantes, doentes e acidentados. Também são alvo dessa prática os que possuem características marcantes a ponto de despertar inveja, como o trabalhador muito bem relacionado, o tímido, o que é reconhecidamente bonito, o extrovertido etc.

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um fenômeno apenas do ambiente de trabalho ou tem alguma relação com a sociedade atual?

A ameaça de desemprego é silenciosa, mas constante. A disputa por um posto de trabalho, um cargo, a concorrência entre os trabalhadores e entre as empresas na busca de seus objetivos e as relações sociais cada vez mais marcadas pelo individualismo criam um ambiente favorável ao assédio moral.

A luta diária dentro da empresa parece afastar os envolvidos nesse tipo de prática dos valores éticos básicos para

DESEMPREGO



uma vida saudável. Patrões cada vez mais exigentes, trabalhadores sempre cobrados por mais competência, mais produtividade, menos pausas, trabalho mais intenso parecem formar um ambiente de trabalho tenso e estressante.

Observa-se grande dificuldade dos envolvidos em lidar com as diferenças, em compartilhar regras de convívio coletivo, em respeitar o colega e abordar as situações de modo aberto. Parece que a tortura psicológica passa a ser algo tão banal a ponto de alguns assediadores não se preocuparem mais com as consequências dos seus atos transgressores.

ASSÉDIO MORAL

Como o trabalhador pode saber se está sofrendo assédio moral no trabalho?

O trabalhador assediado, além de constrangimento, angústia, vergonha e humilhação, sente medo. Esses sentimentos fazem com que ele se ache inferior, fracassado, incapaz, incompetente para as tarefas que fazia antes de modo seguro e confiante.

A percepção é de que há algo errado, e que perderá seu posto de trabalho a qualquer momento. Quando o trabalhador percebe deboches disfarçados dos colegas e de seus superiores, criação de situações embaraçosas e outros atos de assédio fica afetado e termina realizando mal o seu trabalho, e se desequilibrando nos diversos relacionamentos, inclusive com a família e os amigos.

A percepção nem sempre vem acompanhada de um domínio real da situação. Primeiro, a vítima sofre, até acredita que não tem competência, que não é bom para aquele trabalho, mas aos poucos

ASSÉDIO MORAL

vai identificando que se trata de uma conduta dirigida e com objetivo de desestabilizar.

As pessoas humilhadas e perseguidas ficam nervosas, revoltadas, ansiosas, com palpitação no peito, apresentam crises de choro, tristeza, desmotivação, sensação de fracasso, insônia, pensam em suicídio, escondem-se nas drogas lícitas e ilícitas, entre outros sintomas.



O que o empregador deve fazer para coibir a prática do assédio na empresa?

A empresa é corresponsável nos casos de assédio moral, pois o empregador é quem detém o poder diretivo, disciplinar e fiscalizador e é lá onde os atos de perseguição e os comportamentos de domínio acontecem. A direção da empresa deve garantir ao trabalhador um ambiente saudável para o desenvolvimento das tarefas diárias.

É papel da organização prevenir a prática nociva e punir os transgressores, para não ter a sua responsabilidade agravada por omissão. Ocorrendo o fato, deve haver apuração rigorosa, reparação perante o trabalhador assediado e responsabilização do assediador.

O problema precisa ser exposto e discutido abertamente e de modo coletivo. O empregador que tem intenção de enfrentar essa questão deve promover o diálogo, preparar muito bem os gestores, rever periodicamente as políticas da

empresa, criar eventos permanentes e atividades direcionadas à sensibilização e debate sobre o tema, promover a elaboração coletiva e dialogada de documentos como Código de Ética e regras de convivência que possam proporcionar a prevenção e tratamento do assédio moral.

Aliado às iniciativas acima, é de fundamental importância a escuta e o apoio ao que estão sendo assediados e a investigação e punição dos assediadores, de maneira exemplar.

Uma gestão democrática e participativa, com transparência e mecanismos eficientes de controle, pode ajudar a enfrentar este grave problema que adocece as relações de trabalho, maltrata os trabalhadores e afeta a produção das organizações.

Que condutas podem caracterizar o assédio moral no trabalho?

O assédio moral nem sempre é fácil de ser caracterizado. A ocorrência de algumas condutas pode ser um caminho para a identificação dessa prática. Seguem exemplos de comportamentos que podem dar pistas sobre o Assédio moral no ambiente de trabalho:

- Sobrecarregar a vítima de tarefas;
- Escolher a vítima e a isolar do grupo;
- Impedir, sem qualquer explicação, a expressão do assediado;
- Rir à distância, fazendo com que a vítima perceba que é dela;
- Determinar tarefas muito acima ou muito abaixo da competência do assediado;
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar e menosprezar a vítima em frente aos pares;
- Responsabilizar publicamente a vítima, podendo os comentários sobre a incapacidade do assediado invadir o espaço familiar;

- Desestabilizar a vítima, que pode vir a apresentar ou agravar quadro de doença e sugerir que esta peça demissão;
- Aplicar punições por meio de telefone;
- Ignorar a presença do assediado;
- Repetir a mesma ordem inúmeras vezes;
- Ocultar informações necessárias ao desempenho do trabalho;
- Espalhar boatos desmoralizantes sobre a vítima, de maneira sorrateira;
- Amedrontar sobre a possibilidade de perda do cargo ou do emprego;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas ao trabalhador, caso em que são exigidas, de determinada pessoa, tarefas diferentes das que são cobradas das demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis.

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O que é assédio moral coletivo?

O assédio moral denominado coletivo passou a ser discutido quando foram introduzidos, em nosso ordenamento jurídico, os conceitos de interesse difuso, coletivo e individual homogêneo.

A Lei da Ação Civil Pública, Lei nº 7.347/85, e o Código de Defesa do Consumidor, Lei nº 8.078/90, inovaram, prevendo a defesa de causas envolvendo um maior número de pessoas compartilhando os mesmos interesses. É importante, para entender essa proteção, compreender o conceito de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.

Difusos são aqueles transindividuais de natureza indivisível, e que possuem como titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato, como está previsto no Artigo 81, parágrafo único, I da Lei nº. 8.078/90. Esses interesses supõem a existência de uma lesão a um bem usufruído por várias pessoas, mas não há como identificar exatamente os lesados. Assim, as lesões ao meio ambiente, ao patrimônio histórico,

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

artístico, estético, turístico ou paisagístico, bem como aos direitos do consumidor, são exemplos típicos de lesões a interesses difusos.

Já os interesses coletivos, que também são transindividuais de natureza indivisível, têm como titular uma categoria, classe ou grupo de pessoas ligadas entre si, como está descrito no Artigo 81, parágrafo único, II da Lei nº. 8.078/90. Estes são pertencentes a um determinado universo de pessoas afetadas pela conduta lesiva. Como exemplo de lesão a interesse coletivo, uma empresa que proíbe a todos os trabalhadores do call center o uso do banheiro mais de uma vez durante a jornada e delimita o tempo de uso, da única oportunidade permitida, em 3 minutos.

Já os interesses individuais homogêneos são definidos legalmente como aqueles decorrentes de uma origem comum, como se verifica no Artigo 81, parágrafo único, III da Lei nº. 8.078/90. Este conceito é diferente dos demais porque não prevê a indivisibilidade do bem lesado, logo, nesse caso, a lesão deve ser efetiva e não apenas potencial.

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Com fundamento nas noções de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos começou-se a discutir, tanto na doutrina como na jurisprudência, a possibilidade de existência do dano moral coletivo.



A prática do assédio moral pode atingir a mais de uma pessoa ao mesmo tempo?

A conduta de assédio moral pode se dirigir a um grupo pertencente à mesma empresa, setor, órgão público etc. Nesses casos, a prática atinge várias pessoas ao mesmo tempo e com o mesmo objetivo, portanto é coletiva.

É fácil identificar essa conduta em ambientes de alta competitividade, quando as empresas implantam políticas de motivação para vendas ou para o alcance de metas de produção.

Nesses casos, o assédio se dá em forma de psicoterror e em um clima de excitação para mobilizar a equipe. São exemplos: a exposição daqueles que não alcançam as metas com o uso de adereços ou roupas ridículas e a submissão a castigos e prendas. São situações de constrangimento moral de trabalhadores perante os colegas e até exposição pública em alguns casos, ofendendo o princípio da dignidade da pessoa humana.

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Alguns julgados expressam que o dano moral coletivo é reconhecido pelo nosso sistema legal por meio do VI do Art. 6º do Código de Defesa do Consumidor e no Artigo 83, inciso III da Lei Complementar nº. 75/93. No âmbito do Direito do Trabalho, a autorização para que haja responsabilização por danos morais a interesses difusos ou coletivos encontra-se disposta no Artigo 1º, inciso V da Lei de Ação Civil Pública (Lei nº. 7.347/85).

Essa espécie de dano moral configura-se como aquela que, pela sua dimensão e gravidade, exige a intervenção do Estado para impedir uma lesão capaz de comprometer todo o tecido da sociedade.

Para que haja a configuração do dano moral coletivo e para que a tutela coletiva possa ser efetivada pelo Judiciário, é necessária a prevalência dos interesses comuns sobre os individuais.

Sendo o assédio moral uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, sua forma coletiva estar-se-á configurada quando

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

certa coletividade de pessoas forem vítimas dessa conduta assediadora.

Assim, o assédio moral coletivo constitui uma das principais causas de prejuízo ao meio ambiente do trabalho e, conseqüentemente, à saúde dos trabalhadores. O meio ambiente do trabalho é tutelado constitucionalmente pelos artigos 200, inciso VIII e 225, §1º, inciso V.

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Quando o assédio moral coletivo é concretizado?

O assédio moral coletivo é concretizado quando há violação de interesses coletivos que pertençam a um grupo, ou a uma categoria ou ainda a uma classe formada por determinados indivíduos que são passíveis de identificação. Essa modalidade de assédio também pode surgir quando interesses individuais homogêneos são violados.

Os pedidos de indenização em decorrência de assédio moral são feitos, na maioria das vezes, de forma individual pelos trabalhadores, embora a jurisprudência trabalhista apresente alguns julgados relacionados ao tema, com atuação do Ministério Público do Trabalho.

No caso dessas empresas que adotam a conduta de assédio moral, o Ministério Público do Trabalho (MPT), tem feito Termos de Ajustamento de Conduta – TAC, que elas assinam admitindo a prática de assédio moral coletivo ou, em caso contrário, terão de responder judicialmente a uma ação civil pública.

O que a vítima deve fazer para provar a ocorrência de assédio moral?

A comprovação nem sempre é possível, já que o assediador normalmente não quer ser revelado e procura não deixar provas nem vestígios do mal que pratica. A fácil ocultação torna esse tipo de agressão ainda mais perversa e covarde.

Entretanto, algumas providências podem ser adotadas visando à comprovação dos atos. Como exemplo, guardar documentos, bilhetes, mensagens de e-mail, fotos e gravações das ameaças; fazer relatos ao sindicato, ao médico do trabalho, ao psicólogo, ao psiquiatra, ao setor de RH, à Ouvidoria, fazer denúncia ao Ministério Público do Trabalho, que podem servir de prova em processo judicial; também por meio de prova testemunhal de colega de trabalho ou quem tenha presenciado algum ato de assédio.

O ideal é que a vítima dialogue com colegas, com familiares, com os setores da empresa que possam receber denúncia, com o médico ou

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

psicólogo do trabalho, a fim de que tenha ajuda para melhor identificar, comprovar e eliminar o problema.

O medo e o silêncio não ajudam e até contribuem para o assediador alcançar seus objetivos.

Quais os impactos mais comuns na saúde mental do trabalhador?

O sofrimento profundo do trabalhador assediado é um dos primeiros impactos que se mostram na situação de assédio moral. O trabalhador ocupa uma posição na empresa e ali se coloca com sua história de vida, sua esperança, seus desejos, seus sonhos. Ao ser abalado pelos atos de assédio moral no trabalho, entra em choque pelo desprezo por parte da empresa e sofre, se deprime, adocece.

É possível que um trabalhador reaja de modo diferente do outro, podendo, por vezes, ocultar a sua dor para tentar se aliviar e até aceitar a situação que lhe causa constrangimento, prejudicando ainda mais a sua saúde mental. O trabalhador pode chegar a um processo de alienação tão grande a ponto dos seus desejos ficarem confundidos com a vontade dos que comandam a organização. Depressão, angústia, falta de motivação, sentimento de perseguição constante são males que afetam o trabalhador assediado, havendo casos até de suicídio.

ONDE BUSCAR AJUDA

Antes de recorrer à Justiça, quem deve ser procurado pelo trabalhador?

Antes de qualquer providência, é preciso compartilhar o problema com colegas, com algum chefe, com o setor de RH da empresa, se possível. É importante fazer registros nas instâncias de deliberação na empresa.

O Sindicato pode ser um importante aliado nessa luta, e por isso o trabalhador assediado deve pedir auxílio à sua entidade de classe. Um profissional que conheça o assunto pode ajudar muito. Por isso, é importante a escolha adequada para ajudar na solução do problema.

É fundamental que as queixas e as consequências do assédio moral estejam registradas na CIPA, em prontuário por médico do trabalho, psiquiatra ou psicólogo e que o advogado da confiança do trabalhador acompanhe as providências para refletir sobre as possíveis formas de evitar ou combater a prática de assédio moral. A SRTE –Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (antiga DRT) e também o MPT - Ministério Público do Trabalho devem ser comunicados da prática de assédio moral na empresa.

Há alguma iniciativa por parte da Organização Internacional do Trabalho - OIT em relação ao assédio moral?

Sim. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) se preocupa com o tema, sobretudo no que diz respeito ao assédio moral coletivo, tão comum e causador de graves danos à saúde mental e física dos trabalhadores. Existem documentos produzidos pela OIT que funcionam como instrumentos para evitar essa prática nos ambientes de trabalho. A OIT considera discriminação os atos de perseguição, que são perversos e criam um clima hostil no ambiente de trabalho.

Nos estudos e instrumentos produzidos pela OIT, é muito clara a sua inquietação com esse tema, com alerta para as consequências avassaladoras do assédio moral na saúde física e psíquica dos trabalhadores assediados e de suas famílias. Estas pessoas terminam por expandir o adoecimento, o que demandará assistência médica e psicológica, culminando no absenteísmo por razões de doença ou até em demissão.

ONDE BUSCAR AJUDA

Entre os documentos elaborados pela OIT, podem-se destacar as Convenções, Diretivas e Resoluções que visam proteger o trabalhador. Por meio desses instrumentos, a Organização Internacional do Trabalho exerce influência e exige dos países membros atitudes de prevenção e combate ao assédio moral.

Como exemplo, a Convenção 155, de 1981, sobre segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente, que foi ratificada pelo Congresso Nacional Brasileiro em 1992 e promulgada pelo Decreto Federal nº 1.254/94. No seu Artigo 3º, dispõe 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.”

Também a Convenção 111, de 1958, define discriminação como “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria

de emprego ou profissão”, e também,” qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados”.

Ou seja, os casos de assédio moral no ambiente de trabalho estão abrangidos no conceito de discriminação, previsto pela OIT.

Deve ser destacada, pela sua importância e abrangência, a meta da OIT de defesa do direito do trabalhador ao “trabalho decente”, definido 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 de seu trabalho”.

ONDE BUSCAR AJUDA

A OIT tem grande preocupação em estabelecer diretivas na tentativa de evitar e combater a discriminação direta pela diferença de tratamento em razão de particularidades específicas do trabalhador, como, igualmente, a discriminação indireta, baseada em disposições, critérios ou práticas aparentemente neutras, mas suscetíveis de produzir efeitos desfavoráveis para uma determinada pessoa ou grupo de pessoas. Combate, também, a incitação à discriminação.

Como o assédio moral está sendo tratado na legislação brasileira?

Embora não exista uma lei federal específica tratando de modo direto a questão, pode-se extrair, do ordenamento jurídico como um todo, o suporte para cobrar dos assediadores a sua responsabilidade.

Há projetos no âmbito federal para criar legislação a fim de prevenir e punir a prática do assédio moral, como, por exemplo, o projeto de Lei Federal nº 4.742/2001, introduzindo o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro.

Também há leis municipais e até estaduais, a exemplo dos estados de São Paulo e Rio de Janeiro, que coíbem o assédio moral no serviço público.

Para a defesa das vítimas, pode-se, atualmente, fazer uma construção usando a legislação em vigor. Iniciando pela Constituição Federal, que é a lei maior, encontramos no inciso III do Artigo 1º entre os princípios que regem a República Federa-

LEGISLAÇÃO

tiva do Brasil, o da dignidade da pessoa humana. Também está entre os objetivos do Estado, previsto no Artigo 3º, inciso IV, da Carta Magna, o de “promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Ainda na Constituição Federal, o Artigo 5º, inciso V e o inciso X estabelecem o que a intimidade, a privacidade, a honra e a imagem das pessoas devem ser protegidas, assegurando-lhes, inclusive, a devida reparação indenizatória. E o Artigo 196, caput, estabelece que: “a saúde é direito de todos e dever do Estado”.

A CLT, em dois dispositivos, garante a proteção contra o assédio moral no trabalho. No Artigo 483, que gera ao empregado o direito de pedir rescisão indireta em caso de assédio vertical, e no Art. 482, quando assegura o direito à justa causa; ou direito à indenização no caso de dano.

Nos Artigos 11 a 21 do Código Civil – aplicado supletivamente ao direito do trabalho, por força da previsão do Artigo 8º, parágrafo único da CLT – encontram-se os direitos referidos no Artigo 5º

da Carta Magna como direitos de personalidade, o que garante a reparação por dano ao indivíduo, à pessoa.

Para se efetivar a proteção e punir o assediador, o Código Civil brasileiro de 2002, em seus Artigos 186, 187 e 927, dispõe que, aquele que causar dano a outrem, através de ato ilícito, tem o dever de repará-lo. Também é considerado ato ilícito a ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, que violar direito e causar dano, ainda que exclusivamente moral, de modo que, basta a comprovação do dano moral e do seu nexos causal com o assédio, para surgir o dever de reparar.

Para o Código Civil, o titular de um direito comete ato ilícito quando exerce esse direito além dos limites. Seja o empregador, chefe ou a quem estes delegarem poder, não podem exceder os limites de atuação no exercício de função de confiança ou cargo de direção nem abusar de direitos dos empregados. Caso pratiquem assédio, poderão ser responsabilizados pelo dano causado e obrigados a indenizar a vítima.

E no Serviço Público, como tratar o assédio moral?

São frequentes as queixas de assédio moral no serviço público, onde se observa com mais facilidade tais condutas. As situações criadas nas repartições públicas, com chefes escolhidos pela confiança da autoridade e por critérios políticos e de apadrinhamento, muitas vezes dão oportunidades a pessoas despreparadas para o exercício da função pública e para a convivência em equipe.

O fato de não poder dispor sobre o vínculo funcional do servidor, leva alguns chefes a fazer manobras para perseguir e humilhar o servidor a fim de fazê-lo mudar de setor ou ficar anulado.

No serviço público, diferentemente da área privada em que o foco é a produtividade e o alcance de metas, o ato de assediar se relaciona mais com questões de exercício de poder.

O abuso de poder é uma das piores formas de assédio moral nas relações de trabalho, pois pro-

vém de autoridade, que tem a competência para a prática do ato, mas que se excede, ultrapassando os limites de suas atribuições ou se desvia das finalidades administrativas.

O abuso do poder é ato ilícito que pode se apresentar de inúmeras formas, como a truculência, encoberto, muitas vezes, na aparência dos atos legais.

A prática pode ser combatida por meio de procedimentos legais que se prestam à defesa da inviolabilidade dos direitos personalíssimos dos servidores públicos assediados.

Tais instrumentos se revelam aptos à reparação de danos patrimoniais e morais que tenham sido causados por outro agente público, como assediador. É possível a responsabilização civil objetiva do Estado, conforme previsão contida no Artigo 37, § 6º, da Constituição Federal e Artigo 43, do Código Civil.

Também é possível às empresas e até o Estado o ajuizamento de ação regressiva para cobrar individualmente aos assediadores a reponsabilidade

LEGISLAÇÃO

pela condenação em processo movido por vítima de assédio moral.

O problema é muito grave e o Poder Legislativo, nos âmbitos municipal e estadual, vem institucionalizando medidas legais repressoras para combater o assédio moral na administração pública brasileira.

A Lei n. 8.112 de 1990, RJU - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais não tem dispositivos mencionando diretamente o assédio moral, mas a conduta do assediador pode ser enquadrada no RJU, porque afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta e, para uns, improbidade administrativa.

Em relação aos deveres impostos aos servidores públicos civis da União, pode ser tratada a prática de assédio moral como violadora do dever conduta compatível com a moralidade administrativa (Artigo 116, inciso IX), de tratar as pessoas com urbanidade (Artigo 116, inciso XI) e de ser leal às instituições a que servir (Artigo 116, inciso II).

Também é proibido ao servidor público federal promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição (Artigo 117, inciso V) e valer-se do cargo para obter proveito pessoal ou de outrem, em prejuízo da dignidade da função pública, proibições que são desrespeitadas em casos de assédio.

Por fim, a proibição de que ao servidor sejam designadas atribuições estranhas ao cargo que ocupa (artigo 117, inciso XVII), o que só é permitido em situações de emergência e transitórias, também é desrespeitada nas hipóteses em que o assediador determina que o assediado realize tarefas que não fazem parte de suas atribuições.

Observa-se, no âmbito do estatuto dos servidores públicos civis do estado da Bahia, disposições semelhantes que podem ter interpretação idêntica, o mesmo ocorrendo nas legislações que regulam os regimes jurídicos dos demais estados e municípios pelo Brasil.

ONDE DENUNCIAR



Quais os órgãos que recebem denúncia de assédio moral?

Para denunciar a prática do assédio moral, o trabalhador deve se preparar, coletando provas, principalmente testemunhas. Antes de denunciar fora da empresa, o trabalhador deve registrar sua queixa perante a CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT; e ao sindicato da categoria. Não resolvendo a situação, deve se dirigir ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério do Trabalho e Emprego, através da SRTE.

Contatos:

Central Alô Trabalho

Telefone: 158 (atende em âmbito nacional)

Ministério Público do Trabalho

<http://www.prt5.mpt.gov.br/>

Av. Sete de Setembro, nº 308 - Corredor da Vitória

CEP: 40.080-001

Tel: (71) 3324-3444/3324-3400 Assessoria de

ONDE DENUNCIAR

Comunicação: 3324-3460 (Olenka Machado) Fax:
3324-3431 (Gabinete) / 3331-1129 (Sec. Regional)
/ 3336-7088 (CODIN) / 3324-3478 (Plan-Assiste)
Horário de atendimento: 12h30 às 18h30

Ministério do Trabalho e Emprego – MTE

<http://portal.mte.gov.br/ouvidoria/>

Superintendência Regional do Trabalho e Emprego na Bahia - SRTE/BA (antiga DRT - Delegacia Regional do Trabalho)

Núcleo de Igualdade de Oportunidades da Bahia
Avenida Sete de Setembro, nº 698, Mercês - Salvador (BA) CEP: 40060-001

Tel: (71) 3329-0833 Fax (71) 3329-0848

E-mail: nioba.drtba@mte.gov.br

AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio moral: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho. – 2ª. ed. – São Paulo: LTr, 2006.

BARRETO, Maria Margarida Silveira. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações – São Paulo: EDUC, 2006.

BATALHA, Lílian Ramos. Assédio moral em face do servidor público. 2. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2009.

Brasil. Constituição, 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

Brasil. Código civil, 2002. Código civil. Brasília: Senado Federal, 2002.

Brasil. Consolidação das leis do trabalho - CLT Saraiva & Constituição Federal - 39ª ed. São Paulo, Saraiva. 2012.

CAVALIERI FILHO, Sergio. Programa de Responsabilidade Civil. 2008, p. 74.

REFERÊNCIAS

CODO, Wanderley. Por uma psicologia do trabalho: ensaios recolhidos. São Paulo, Casa do Psicólogo, 2006.

DEJOURS, Cristophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

HIRIGOYEN-Marie France. Assédio moral: A violência perversa no cotidiano. Tradução Maria Helena Kuhner. - 11ª - Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

_____ Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

ROSSO, Sadi dal. Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo Editorial, 2008.

Coordenação Editorial

Patrícia Lacerda Trindade de Lima

Todas as informações contidas nessa Cartilha
estão disponíveis no site

<http://www.setre.ba.gov.br/trabalhodecente>

É permitida a reprodução parcial ou total desta
obra, desde que citada a fonte.



SECRETARIA DO TRABALHO,
EMPREGO, RENDA E ESPORTE



CETER - BA



SAEB | SEAGRI | SEC | SECTI | SEDES | SEMA
SEPLAN | SEPROMI | SESAB | SICM | SJCDH | SPM

Promover Trabalho Decente para combater a
pobreza e as desigualdades sociais

www.setre.ba.gov.br/trabalhodecente





SECRETARIA DO TRABALHO,
EMPREGO, RENDA E ESPORTE
