



MINISTÉRIO DA SAÚDE

Assédio Moral

ASSÉDIO

Violência e sofrimento
no ambiente de trabalho



Brasília - DF
2008

© 2008 Ministério da Saúde.

Todos os direitos reservados. É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte e que não seja para venda ou qualquer fim comercial.

A responsabilidade pelos direitos autorais de textos e imagens desta obra é da área técnica.

A coleção institucional do Ministério da Saúde pode ser acessada, na íntegra, na Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde: <http://www.saude.gov.br/bvs>

O conteúdo desta e de outras obras da Editora do Ministério da Saúde pode ser acessado na página:
<http://www.saude.gov.br/editora>

Série F. Comunicação e Educação em Saúde

Tiragem: 1ª edição – 2008 – 10.000 exemplares

Elaboração, distribuição e informações:

MINISTÉRIO DA SAÚDE

Secretaria-Executiva

Subsecretaria de Assuntos Administrativos

Coordenação-Geral de Recursos Humanos

Mesa Setorial de Negociação Permanente do

Ministério da Saúde (MSNP/MS)

Esplanada dos Ministérios, Bloco G, anexo, ala B, sala 309

Tels.: (61) 3315-3632/3315-39.64

E-mail: mesa.setorialms@saude.gov.br

Coordenação-Geral de Recursos Humanos

Mesa Local de Negociação Permanente do Ministério da

Saúde no Distrito Federal (MLNP/MS-DF)

Esplanada dos Ministérios, Bloco G, anexo, ala B, sala 309

Tels.: (61) 3315.3632/3315.39.64

E-mail: mesalocal.df@saude.gov.br

Organização e elaboração:

Núcleo de Relações de Trabalho (NRT/CGRH)

Danielle de Oliveira

Rafael Agnello

Rosa Marina Neofiti

Colaboração:

Rejane Lopes da Silva (CGRH/MS)

Ada Regina Vieira – Sindsep/DF

Ana Maria Souza Neves – Sindprev/DF

Ana da Silva Barros Diniz – Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor (CAS/CGRH)

Lígia Maria de Oliveira Leite – Coordenação de Atenção à

Saúde do Servidor (CAS/CGRH)

Antônio Pereira Lima Sobrinho – Condsef

Edna Theodoro Ferreira – Fenasp

Agradecimentos:

A todos aqueles que contribuíram para a construção e a consolidação do sistema negocial no Ministério da Saúde.

Impresso no Brasil / Printed in Brazil

Ficha Catalográfica

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos

Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio moral / Ministério da Saúde, Secretaria-Executiva, Subsecretaria de Assuntos Administrativos. – Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2008.

36 p. – (Série F. Comunicação e Educação em Saúde)

ISBN 978-85-334-1544-7

1. Ambiente de trabalho. 2. Dano moral. 3. Ética. 4. Comportamento social. I. Título. II. Série.

CDU 343.6

Catalogação na fonte – Coordenação-Geral de Documentação e Informação – Editora MS – OS 2008/0911

Títulos para indexação:

Em inglês: Harassment at workplace: psychological harassment

Em espanhol: Asedio en el ambiente de trabajo: asedio moral

EDITORA MS

Documentação e Informação

SIA, trecho 4, lotes 540/610

71200-040 Brasília – DF

Tels.: (61) 3233-1774/2020

Fax: (61) 3233-9558

E-mail: editora.ms@saude.gov.br

Home page: <http://www.saude.gov.br/editora>

Equipe editorial

Normalização: Elen Rocha

Revisão: Mara Soares Pamplona

Diagramação, capa e projeto gráfico: Renato Barbosa

Imagem da capa: Visage de la Paz – Pablo Picasso

Sumário

Apresentação	5
Definição	6
O assédio moral está restrito ao poder hierárquico no ambiente de trabalho?	6
O assédio pressupõe intenção?	6
Assédio moral – atitudes hostis	6
Consequências do assédio moral sobre a saúde	9
O assédio no serviço público	10
Legislações	10
O assédio moral pode gerar indenizações?	13
O que o trabalhador assediado pode fazer	14
O que não é assédio	14
Denúncia caluniosa	15
Referências	17
Anexos	18
Anexo A – Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994	18
Anexo B – Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007	26
Anexo C – Composição das Mesas Setorial e Local de Negociação Permanente	35

Definição

O assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O assédio moral está restrito ao poder hierárquico no ambiente de trabalho?

Não. A noção de assédio moral é extensiva a qualquer um no ambiente de trabalho, do topo da hierarquia à base do quadro. Podendo ser classificado como:

- assédio vertical – é praticado pelo servidor hierarquicamente superior (chefe) para com os seus subordinados;
- assédio horizontal – é praticado entre colegas de serviço de mesmo nível hierárquico;
- assédio ascendente – é praticado pelo subordinado que possui os conhecimentos práticos inerentes ao processo produtivo sobre o chefe.

O assédio pressupõe intenção?

Nem sempre ele é intencional, é possível que os atos causem efeitos no servidor assediado independente de intenção, ainda que o assediador afirme não ter desejado fazê-lo. Nesse caso existirá apenas a ignorância do agente quanto à extensão dos efeitos provocados pelo seu comportamento.

Assédio moral – atitudes hostis

Deterioração proposital das condições de trabalho

- Retirar da vítima a autonomia;

- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Privá-la de acesso aos instrumentos de trabalho: fax, telefone, computador, mesa, cadeira, entre outros;
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete;
- Dar-lhes permanentemente novas tarefas;
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências;
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios);
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção;
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos;
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde;
- Causar danos morais, psicológicos, físicos entre outros, em seu local de trabalho;
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho;
- Induzir a vítima ao erro;
- Controlar suas idas ao médico;
- Advertir a vítima em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;
- Contar o tempo de permanência ou limitar o número de vezes em que o trabalhador vai ao banheiro.

Isolamento e recusa de comunicação

- A vítima é interrompida constantemente;

- Os superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima;
- A comunicação com a vítima passa a ser unicamente por escrito;
- Recusa de todo contato com a vítima, mesmo o visual;
- A pessoa é posta separada dos outros;
- Ignorar a presença do trabalhador, dirigindo-se apenas aos outros;
- Proibir os colegas de falarem com o trabalhador;
- Não deixar a pessoa falar com ninguém;
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista;
- Não repassar o trabalho, deixando o trabalhador ocioso.

Atentado contra a dignidade

- Utilização de insinuações desdenhosas para desqualificá-la;
- Realização de gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros);
- A pessoa é desacreditada diante dos colegas, superiores e subordinados;
- São propagados rumores a respeito do trabalhador;
- São atribuídos problemas psicológicos (por exemplo: afirmações de que a pessoa é doente mental);
- Zombaria sobre deficiências físicas ou sobre aspectos físicos; a pessoa é imitada ou caricaturada;
- Críticas à vida privada do trabalhador;
- Zombarias quanto à origem ou nacionalidade;
- Provocação quanto as suas crenças religiosas ou convicções políticas;
- Atribuição de tarefas humilhantes;
- São dirigidas injúrias com termos obscenos ou degradantes.

Violência verbal, física ou sexual

- Ameaças de violência física;

- Agressões físicas, mesmo que de leve, a vítima é empurrada, tem a porta fechada em sua face;
- Somente falam com a pessoa aos gritos;
- Invasão da vida privada com ligações telefônicas ou cartas;
- A vítima é seguida na rua, inclusive, em vários casos é espionada diante do domicílio;
- São feitos estragos em seu automóvel;
- A pessoa é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas);
- Os problemas de saúde da pessoa não são considerados;
- O assediado somente é agredido quando está a sós com o assediador.

Consequências do assédio moral sobre a saúde

Os reflexos em quem sofre assédio moral são extremamente significativos, vão desde a queda da auto-estima até a existência de problemas de saúde, entre eles:

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, irritação constante;
- Insônia, pesadelos, alterações no sono;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de fazer amizades;
- Falta de esperança no futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Mudança de personalidade, passando a praticar a violência na família;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado;

Trabalhadores Celetistas

Além das indenizações pleiteadas acima, os trabalhadores celetistas podem requerer, também, a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, requerer que o contrato seja rompido como se ele tivesse sido demitido, pleiteando também as verbas rescisórias que seriam devidas nessa situação (entre as quais, o aviso prévio indenizado, a multa do FGTS, etc.).

O que o trabalhador assediado pode fazer

- Reunir provas para comprovar o assédio;
- 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 achar necessário);
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que presenciaram o fato ou que já sofreram humilhações do agressor;
- Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas;
- Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical;
- Procurar o seu representante sindical e relatar os fatos.

O que não é assédio

- O estresse profissional, eventuais picos de trabalho ou convocações para o trabalho fora do horário;
- Conflito quando há igualdade entre os debatedores;
- A gestão por injúria – tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os em-

pregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os com total falta de respeito. Destaca-se que enquanto os procedimentos de assédio moral são velados, a violência desses tiranos é notada por todos, inclusive pelos representantes dos empregados, quando existem.

- Uma agressão pontual, a menos que tenha sido precedida de múltiplas pequenas agressões, é um ato de violência.
- As más condições de trabalho, só caracterizam assédio moral se forem direcionadas a um único trabalhador;
- A sobrecarga de trabalho passa a ser assédio moral quando carrega em si a intenção de prejudicar alguém;
- Mudanças ou transferência de função, desde que não tenham caráter punitivo ou configurem perseguição;
- Críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado desde que sejam explicitadas;
- Exigência de produtividade;
- Reprimendas normais dos chefes e o controle sobre os empregados, desde que este poder disciplinar do superior hierárquico seja exercido de maneira adequada;
- Mesmo uma reprimenda “humilhante” do chefe, num momento de raiva, não chega a tipificar o assédio moral.

Denúncia caluniosa

No caso de denúncia caluniosa, aquele que for falsamente denunciado tem, além da ação cabível no âmbito penal, a possibilidade de ajuizar ação cível relativa aos danos morais sofridos contra quem o acusou falsamente. Note-se que, a ação deve ser proposta contra quem promoveu a ação indevida. A empresa ou a administração não responde pelos danos causados por esta ação.

Caso a denúncia seja manifestamente improcedente, podem ser aplicadas as penalidades destinadas ao litigante de má-fé, em conformidade com o Código de Processo Civil (BRASIL, 2002):

Art. 17 – Reputa-se ao litigante de má-fé aquele que:

II – alterar a verdade dos fatos;

III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal.

Art. 18 – o juiz ou tribunal, de ofício ou a requerimento, condenará o litigante de má-fé a pagar multa não excedente a um por cento sobre o valor da causa e a indenizar a parte contrária dos prejuízos que esta sofreu mais os honorários advocatícios e todas as despesas que efetuou.

§ 2º O valor da indenização será desde logo fixado pelo juiz, em quantia não superior a 20% (vinte por cento) sobre o valor da causa, ou liquidado por arbitramento.

- Isto sem considerar as ações penais, por calúnia, injúria e difamação, e a cobrança civil dos danos morais e materiais contra quem alegou falsamente o assédio.

Referências

- BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Sintomas do assédio moral na saúde*. [S.l.: s.n.], 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/amsintomas.php>>. Acesso em: 11 fev. 2008.
- BRASIL. Senado Federal. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988.
- _____. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 jun. 1994.
- _____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.
- _____. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 17 nov. 1973.
- _____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 12 dez. 1990.
- _____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 jan. 2002.
- FONSECA, Rodrigo Dias da. *Assédio moral: breves notas*. [S.l.: s.n.], 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9512>>. Acesso em: 19 jun. 2007.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.
- _____. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- LIPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005.