

# Assédio moral no local de trabalho

**A**busos e humilhações sofridas nas relações de trabalho têm um nome: assédio moral. Esse tipo de agressão não é novidade, mas o debate e a reflexão sobre as condutas perniciosas, sim. Para a médica do trabalho Margarida Barreto, especialista no assunto, o "assédio moral é a violação do direito cotidiano e se dá quando uma pessoa se comporta para rebaixar o outro nos mais diferentes meios". A agressão moral pode causar danos irreparáveis à saúde da vítima. No Brasil, só nos últimos anos é que o problema apareceu nos tribunais, gerando jurisprudência a respeito. Desde então foram criadas diversas leis municipais e estaduais tratando do tema. Nesta edição do *Especial Cidadania*, saiba o que é o assédio moral e os projetos em tramitação sobre o tema.



## Falta reconhecimento em lei

O assédio moral ainda não tem regulamentação jurídica específica, mas tem sido reconhecido na Justiça por condutas previstas no artigo 483 da Consolidação das Leis de Trabalho. 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.

Para que o abuso seja reconhecido em lei federal, cinco projetos estão em tramitação na Câmara. As propostas são:

**PL 4.591/01** - 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 idéias 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 4.742/01 e PL 4.960/01** - Dos deputados Marcos de Jesus (PL-PE) e Feu Rosa (PSDB-ES), respectivamente, tipifica no Código Penal Brasileiro o crime de assédio moral no trabalho, marcado, entre outros, pela desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes. Na pauta do Plenário.

**PL 5.971/01** - Do deputado Inácio Arruda (PCdoB-CE), propõe a tipificação no Código Penal o crime de "coação moral no ambiente de trabalho", com pena de um a dois anos, e multa. Na pauta do Plenário.

**PL 2.369/03** - Do deputado Mauro Passos (PT-SC), caracteriza como ilícito trabalhista o assédio moral (constrangimento causado por atos repetitivos, praticados tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas. Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.



## Informações

**Ministério do Trabalho**  
Alô Trabalho: 0800 61-0101 (para as regiões do Sul e do Centro-Oeste, mais os estados do Acre e Rondônia) e 0800 285-0101 (para os estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e demais localidades).  
**Ouvidoria**  
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Ed. Anexo A Térreo, sala TA-1470059-900 Brasília (DF) Fax: (61) 3317-8257  
ouvidoria@mte.gov.br  
www.trabalho.gov.br

**Ministério da Previdência**  
PREVfone: 0800 78-0191  
Disque Denúncia: 0800 707-0477  
Caixa Postal 09714  
70001-970 Brasília (DF)  
ouvidoria@previdencia.gov.br  
www.previdencia.gov.br

**Ministério da Saúde**  
Disque Saúde: 0800 61-1997  
Tel.: (61) 3315-2425  
Esplanada dos Ministérios, Bloco G 70058-900 Brasília (DF)  
www.saude.gov.br

**Tribunal Superior do Trabalho (TST)**  
Praça dos Tribunais Superiores, Bloco D 70097-900 Brasília (DF) Tel.: (61) 3314-4300  
www.tst.gov.br

**Ministério Público do Trabalho**  
Tel.: (61) 3314-8500  
SAS, Quadra 04, Blocos L e M 70070-922 Brasília (DF)  
www.pgt.mpt.gov.br

**Site Assédio Moral no Trabalho**  
correio@assediomoral.org  
www.assediomoral.org

**O QUE É 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 aéticas, forçando a vítima a desistir do emprego.

**O AGREDIDO** - Entre as pessoas que mais sofrem humilhações, estão aquelas que adoecem por conseqüência do trabalho e as que são consideradas "velhas" em alguns ambientes. Os representantes de associações e sindicatos e os funcionários públicos, em razão da estabilidade no emprego, também são afetados. A violência provoca sérios danos à saúde física e emocional do atingido. Alguns sintomas são: depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos (ou tentativas) de suicídio em razão de um cotidiano sofrido.

**O AGRESSOR** - A violência pode ser exercida tanto por superiores hierárquicos como por colegas de profissão. Geralmente, a violência é exercida por pessoas inseguras, autoritárias e narcisistas.

**O QUE A VÍTIMA DEVE FAZER** - O funcionário precisa reunir o maior número possível de evidências que comprovem o assédio. Documentos e testemunhas são fundamentais para isso. A vítima deve ainda ter um registro com detalhes das humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e outros itens considerados importantes). A vítima deve evitar conversar com o agressor sem testemunhas. Caso haja na empresa Departamento Pessoal ou de Recursos Humanos, é possível fazer

reclamação por escrito relatando a agressão. É importante permanecer com cópia da carta enviada e da eventual resposta do agressor ou do setor. O empregado deve procurar o sindicato da sua categoria e relatar o ocorrido. Buscar ainda um 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 auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

## O QUE CONFIGURA ASSÉDIO MORAL:

- ▶ marcar tarefas com prazos impossíveis
- ▶ criticar com persistência e subestimar esforços
- ▶ passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais
- ▶ provocar desestabilização emocional e profissional. A vítima, vai perdendo, simultaneamente, a autoconfiança e o interesse pelo trabalho
- ▶ isolar a vítima do grupo de trabalho
- ▶ Impedir de se expressar
- ▶ ridicularizar, inferiorizar ou menosprezar diante dos pares
- ▶ culpabilizar/responsabilizar o funcionário publicamente, podendo os comentários sobre sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar.
- ▶ desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo o trabalho
- ▶ exigir que faça horários fora da jornada. Ser trocado(a) de turno, sem ter sido avisado(a)
- ▶ mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador(a).

Fonte: site Assédio Moral no Trabalho