



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

**COORDIGUALDADE –
Coordenadoria Nacional de
Promoção de Igualdade de
Oportunidade e Eliminação da
Discriminação no Trabalho**

Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

Av. Churchill, 94 – Castelo – Rio de Janeiro

www.prt1.mpt.mp.br

1. ASSÉDIO MORAL - CONCEITO

“Assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.”

(Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento, in Assédio moral no ambiente do trabalho. Revista LTR, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004).

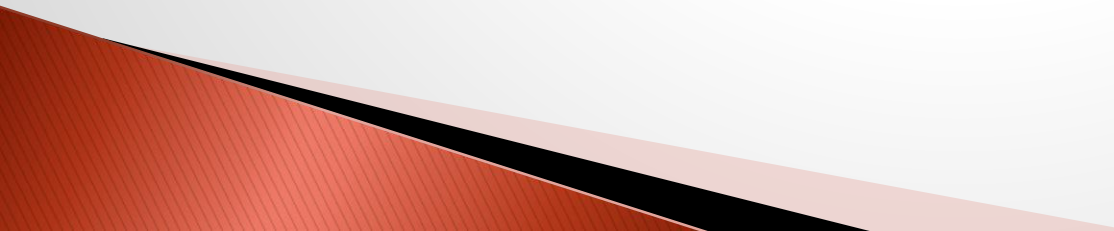
2. ASSÉDIO MORAL – ELEMENTOS CONFIGURADORES MORAL

- A repetição das condutas ou maneiras de agir;
- Intencionalidade;
- Efeito: degradação das condições de trabalho;
- Que seja suscetível de trazer consequências ao empregado, ou empregados, atingidos, atentando contra sua dignidade, sua saúde física ou mental, ou comprometendo seu futuro profissional.

3. ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL

- Tradicionalmente, o assédio moral é visto como um fenômeno interpessoal, já que seria algo que ocorre entre dois indivíduos ou entre um grupo e um indivíduo.
- A forma mais comum desse assédio moral interpessoal acontece em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o trabalho, forçando-a, por vezes, a pedir demissão.

3.1 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL

- Vertical descendente – de superior para o trabalhador
 - Vertical ascendente – do trabalhador para o superior
 - Horizontal – entre colegas de trabalho (mesma hierarquia)
 - Misto: horizontal e vertical
- 

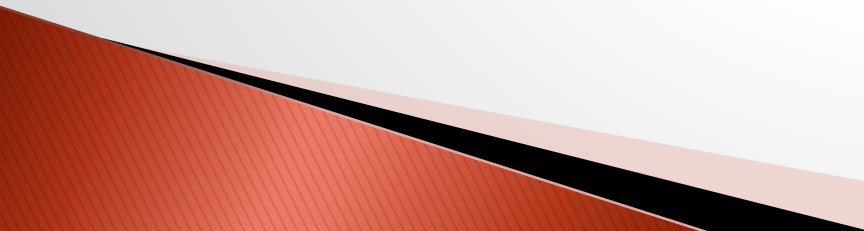
4. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

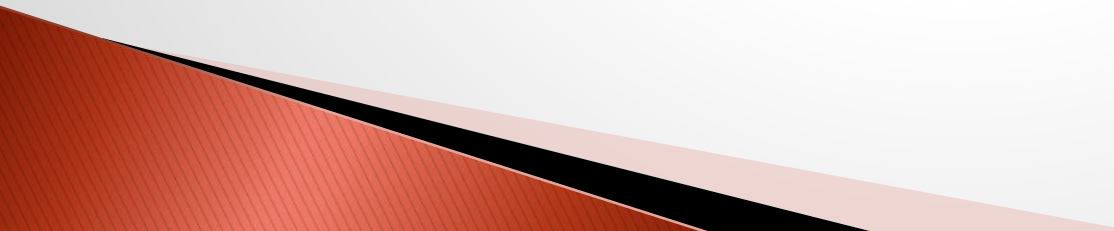
- Legitimado por normas e valores empresariais. O assédio interpessoal passa a ser uma questão organizacional, uma forma de gestão da empresa (**gestão por injúria, por stress ou por medo**)
- Por meio do assédio, o empregador **visa controlar a subjetividade dos trabalhadores.**
- O comportamento tirânico/assediador **assume “ares de normalidade”.**
- O **controle da subjetividade** abrange desde a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização, como o **cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho, práticas de corrupção pela empresa.**

4. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL (outras manifestações)

- Represálias se apresentam como um elemento do duplo sistema de gratificação-sanção.
- Exigência do pagamento de “prendas” humilhantes aos menos produtivos.
- Exposição diante de todos dos nomes dos trabalhadores que tiveram piores resultados ou não cumpriram as metas.
- Deixar o trabalhador assediado sem qualquer tarefa.

5. ASSÉDIO MORAL – FATOS QUE O CARACTERIZAM

- Retirar a autonomia do trabalhador;
 - Contestar, a todo o momento, as decisões do trabalhador;
 - Sobrecarregar o funcionário de novas tarefas;
 - Retirar o trabalho que normalmente competia àquele trabalhador ou não atribuir atividades;
 - Ignorar a presença do trabalhador;
 - Passar tarefas humilhantes;
 - Falar com o empregado aos gritos;
 - Espalhar rumores a respeito do funcionário;
- 

- Isolar fisicamente o trabalhador no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas;
 - Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima;
 - Delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
 - Determinação de prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- 

- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o empregado realize as atividades;
- vigiar excessivamente apenas o empregado assediado;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o empregado permanece no banheiro;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do empregado;
- Instigar o controle de um empregado por outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas

6. O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO

MEDIDAS PREVENTIVAS

Vítima

- Resistir. Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário.
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) agressor(a).
- Evitar conversa, sem testemunhas, com o(a) agressor(a).
- Exigir, por escrito, explicações do ato agressor, e manter cópia da carta enviada ao RH e da eventual resposta do agressor. Se possível, mandar a carta registrada, por correio, guardando o recibo.

- Quando os atos que caracterizam o assédio acontecerem próximos de câmeras de segurança, o empregado deverá solicitar a filmagem, informando a data, a hora e a identificação da câmera.
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias, como médicos ou advogados, assim como aos seguintes órgãos: Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina, que dispõe de resolução do CFM (nº 1.488/1998) – sobre saúde do trabalhador.
- Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores.
- Buscar apoio de familiares, amigos e colegas.
- Documentar as metas estabelecidas e as consequências de seu descumprimento.

Testemunha

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho, supere o seu medo, seja solidário. 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. Você poderá cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima.
- Disponibilizar-se como testemunha.
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido.
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização.
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

Empregador

O primeiro passo é a disponibilização de canais de comunicação com os trabalhadores, por meio dos quais eles possam informar a existência do assédio.

Em síntese, as medidas a serem adotadas podem ser assim resumidas:

- Gerenciamento proativo;
- Espaços de confiança;
- Código de ética;
- Processo de educação de todos na empresa.

Assédio moral institucional: profunda modificação na política de gestão de pessoal, incluindo sistema de metas, premiações, jornada, contratação de mais empregados para evitar sobrecarga de trabalho entre outras medidas.

MEDIDAS REPRESSIVAS

DENÚNCIA

- Espaços de confiança, a exemplo de “urnas de sugestão”, é importante que essas situações sejam relatadas, desde sua origem.
- Ultrapassada esta etapa sem soluções rápidas e efetivas, deve-se entrar em contato com o sindicato da categoria.
- Paralelamente, pode-se apresentar denúncia perante o Ministério Público do Trabalho.
- **www.prt1.mpt.mp.br**

Consequências para o assediador

- Lei 11.948/09 proíbe financiamento pelo BNDES a empresas condenadas por assédio.
- Esfera criminal: Crimes contra a honra – do qual se destacam a difamação e a injúria; crimes contra a liberdade individual – com destaque para o constrangimento ilegal e a ameaça.

- Esfera trabalhista:

Assédio moral praticado pelo empregador ou por qualquer de seus prepostos autoriza o empregado a deixar o emprego e a pleitear a rescisão indireta do contrato. As práticas de assédio moral podem ser perfeitamente enquadradas em várias alíneas do art. 483 da CLT, como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços superiores às forças do trabalhador, ofensa à honra e à boa fama.

- Esfera civil (competência da Justiça do Trabalho):

O empregador responde pelos danos que causar a terceiros em decorrência de obrigação contraída pela empresa, bem como por atos praticados por seus empregados ou prepostos, com fundamento nas culpas *in vigilando e in eligendo*. Assim, diante do assédio poderá o empregado pleitear indenização por danos morais e, conforme o caso, materiais (em virtude de adoecimento, aquisição de remédios, perda de capacidade laboral etc.).

Ministério Público do Trabalho:

- **Denúncia**
- **Instauração de inquérito civil**
- **Investigação**
- **Termos de ajustamento de conduta**
- **Ação civil pública** (obrigações de fazer, não fazer, inclusive condenação em indenização por dano moral coletivo).

CASOS:

“o autor do processo foi destituído do cargo comissionado. Após licença médica, compareceu para trabalhar, mas ficou sem mesa, acesso ao sistema, ao correio eletrônico e sem receber qualquer tarefa” R\$ 250 mil de danos morais

“No processo, o trabalhador alegou que sofreu assédio sexual e moral por parte de sua gerente ... De acordo com ele, que também seria modelo fotográfico, ela sempre elogiava a sua beleza, chegando a exagerar nos elogios e a usar "termos lascivos". Diariamente, insistia para que saíssem juntos após o trabalho. Com a sua recusa, ela passou a hostilizá-lo. Para isso, utilizava palavras como "incompetente, inútil e imbecil". R\$ 100 mil de dano

“Afirmou que foi muito pressionada e humilhada nos últimos cinco anos, quando exerceu a função de gerente adjunto de agência, administrando carteira de clientes, vendendo serviços e produtos e participando de campanhas promocionais. Contou que as tarefas eram orientadas mediante metas a serem atingidas e determinadas pelo banco e que seus superiores exigiam o cumprimento dessas metas, sob pena de demissão, **"nem que fosse necessário rodar bolsinha na esquina"**. **R\$ 100 mil de danos morais**

“Segundo TRT, as testemunhas ouvidas no processo indicaram que o gerente do banco, ao cobrar as metas, constrangeu e ofendeu verbalmente a trabalhadora, extrapolando os limites do poder diretivo, levando-a a um clima de tensão extrema e insegurança permanente” **R\$ 100 mil de danos morais**

“O laudo técnico apresentado pelo empregado foi conclusivo no sentido de que, à época, o empregado sofreu **transtornos psicológicos decorrentes do tratamento discriminatório que recebia do seu superior hierárquico**, combinado com o estresse decorrente da sobrecarga de trabalho a que foi submetido, apresentando quadro de depressão, com intensas ideias de morte (suicídio)” **R\$ 35 mil**