



Assédio Moral no Trabalho Reaja e Denuncie



Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde

Brasília-DF

**2011
2ª edição**



Assédio Moral no Trabalho Reaja e Denuncie

“Assédio moral no trabalho 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”.

Marie-France Hirigoyen, psicanalista e escritora francesa,
autora das obras *Assédio Moral - A Violência Perversa no Cotidiano*
e *Mal-estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral*.

CNTS - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde

Brasília/DF – 2011

2ª Edição

DIRETORIA EFETIVA

Presidente: José Lião de Almeida

Vice-Presidente: João Rodrigues Filho

1º Vice-Presidente: Carlos Alberto Monteiro de Oliveira

2º Vice-Presidente: Clotilde Marques

Secretário Geral: Valdirlei Castagna

1º Secretário: Adilson Luiz Szymanski

2º Secretário: Domingos Jesus de Souza

Tesoureiro Geral: Adair Vassoler

1º Tesoureiro: Jânio Silva

2º Tesoureiro: Maria Salete Cross

Diretor de Patrimônio: Geraldo Isidoro de Santana

Diretor Social e de Assuntos Legislativos: Mário Jorge dos Santos Filho

Diretor de Assuntos Internacionais: Lucimary Santos Pinto

Diretor de Assuntos Culturais e Orientação Sindical: Emerson Cordeiro Pacheco

Diretor de Assuntos Trabalhistas e Judiciários: Joaquim José da Silva Filho

Diretor de Assuntos de Seguridade Social: Domingos da Silva Ferreira

DIRETORIA (SUPLENTES)

Terezinha Perissinotto, Maria de Fátima Neves de Souza, José Raimundo Santana dos Santos, Manoel Pereira de Miranda, Leodália Aparecida de Souza, Lamartine dos Santos Rosa, José Souza da Silva, Roberto Silva de Souza, Claudionor José da Silva, Ana Maria Mazarin da Silva, Simoni Paulino Francisco, José Francisco de Lima, Neuza Maria da Silva Rambo, Milton Gomes da Silva, Ana Lúcia Domingues, Ubiratan Gonçalves Ferreira.

CONSELHO FISCAL

Efetivos - Walter José Bruno D'Emery, José Luciano Vieira de Viegas, Walteci Araujo dos Santos.

Suplentes - Tatiane de Castro, Edgar Siqueira Veloso, Osmar Gussi.

DELEGADOS DE REPRESENTAÇÃO INTERNACIONAL

Tânia Amaral, Ivan Bitencourt, Cláudia Jaqueline Martins da Cruz, Margarida Pessoa Nunes, Serenita Teresinha Dias de Inhaia Ribeiro, Norma Célia Gomes Sesana, Aparecida dos Santos de Lima, José Caetano Rodrigues, Severino Ramos de Souto.

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

Apresentação

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 e das crises financeiras, 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 internacional, atinge homens e mulheres, trabalhadores da iniciativa privada e do setor público, de todos os níveis e categorias. Levantamento da Organização Internacional do Trabalho em diversos países revela que a proporção do assédio moral no trabalho é tamanha que, para coibi-lo, vários países passaram a inserir dispositivos legais em seus ordenamentos jurídicos.

Para as próximas décadas, o prognóstico da OIT é sombrio: “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 assédio moral, muitas vezes, é praticado de forma dissimulada, por meio de atitudes dificilmente identificadas no início, com a intenção de baixar a auto-estima 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 os 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 se tornam 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.

Diante das denúncias de assédio moral na área da saúde, feitas aos sindicatos e federações filiadas, a Diretoria da **Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde - CNTS** decidiu, em 2007, pela edição da cartilha **Assédio Moral no Trabalho: reaja e denuncie**. O documento tem 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.

Devido à grande aceitação da cartilha, 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 reedição da cartilha, com as devidas alterações.

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.

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 nas relações trabalhistas. Mais importante ainda é a conscientização dos trabalhadores, vítimas em potencial, dos empregadores e da sociedade em geral, a adoção de medidas preventivas e o combate à omissão.

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.

Diretoria da CNTS



“Assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura”.

Heinz Leymann, estudioso alemão, radicado na Suécia, que identificou como doença profissional enfermidades de natureza psicossomáticas, derivadas do Mobbing.

O que é assédio moral

O Dicionário Aurélio traz a seguinte definição para assédio moral - “Rebaixamento moral, vexame, afronta, ultraje. Ato ou efeito de humilhar (-se). Humilhar. Tornar 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 anti-ético, 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 Brasileiro 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”.

“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.

Ainda segundo o texto de Márcia Novaes, o assédio moral não deve ser confundido com o assédio sexual em que “a agressão normalmente é uma violência vertical, de cima para baixo, o agressor ocupa posição hierarquicamente superior ou detém posição privilegiada na empresa e abusa do poder que possui para chantagear a vítima, ameaçando-a com o desemprego, para obter favores sexuais”. Assédio Sexual é crime (art. 216-A, do Código Penal, com redação dada pela Lei nº 10.224/91).

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.

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;

CNTS

- 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)

Assédio na área 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. 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. Para fugir do assédio, muitos continuam trabalhando mesmo doentes e em condições físicas e mentais que não permitem o mesmo desempenho.

Assédio às mulheres

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 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”.

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 consubstanciados:

- 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.

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, devidamente 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 os 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 a 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 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 - Cada vez mais tem crescido 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)

Perfil do agressor

Pesquisadores apontam que, embora a situação mais frequente de assédio moral seja aquela em que um superior agride um subordinado, há também os casos em que um colega agride outro colega e 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.

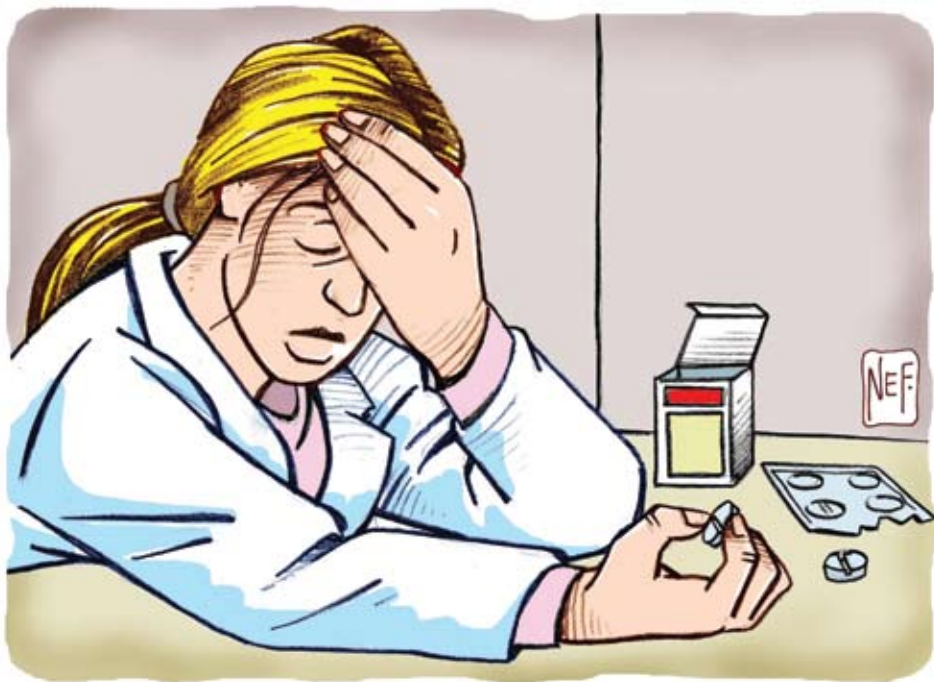
4 - Tigrão - Quer ser temido para esconder sua incapacidade. Tem atitudes grosseiras e necessita de público para conferi-las, sentindo-se respeitado pelo temor que tenta incutir aos outros.

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



“Este problema é de recente reconhecimento no âmbito das relações de trabalho e tem-se expandido notavelmente nos últimos 10 anos, influenciando no meio ambiente de trabalho, com conseqüências pós-traumáticas ao trabalhador assediado, quando a situação é habitual e inerente às condições de trabalho e o ambiente de trabalho é hostil, intimidatório e humilhante”.

Lydia Guevara Ramírez, professora e secretária da Diretoria Nacional da Sociedade Cubana de Direito do Trabalho e Seguridade Social.

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”.

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. Conseqüentemente, as perdas para a empresa serão muitas.

Principais conseqüências 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 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.

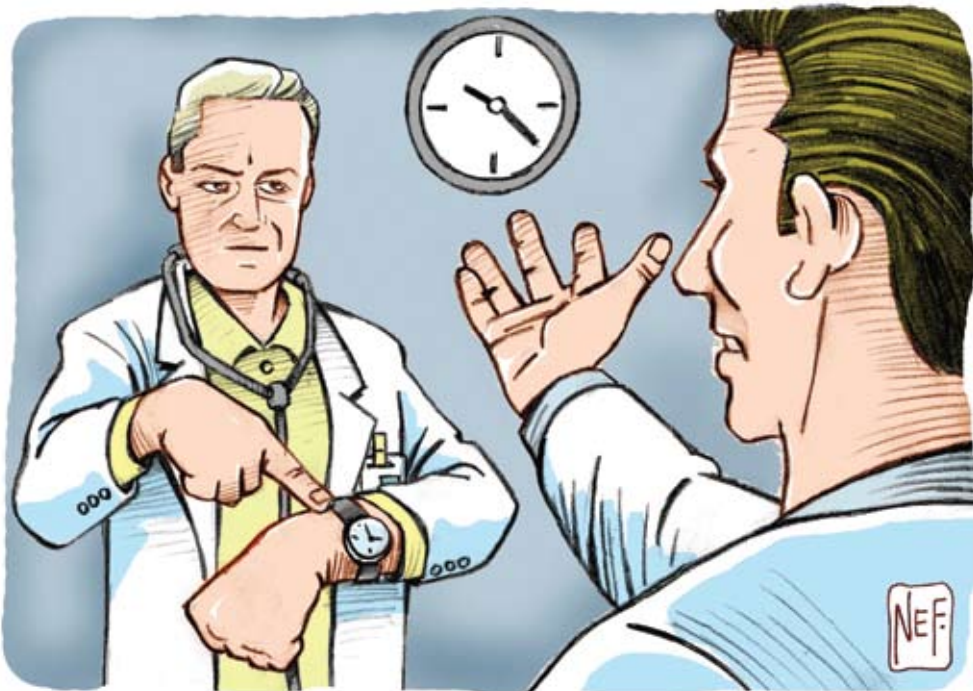
Os estudos mostram ser fundamental a instituição de programa de prevenção por parte da empresa, que deve envolver a forma de organização do trabalho e seus métodos de gestão de pessoal e a adoção de uma política de recursos humanos voltada para a conscientização dos empregados de todos os níveis hierárquicos. “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)

“Existem várias definições de assédio moral que variam segundo o enfoque desejado (médico, psicológico ou jurídico). Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento”.

**Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, Juíza do Trabalho
Doutora em Direito pela Universidade de Paris II (Panthéon-Assas)**



Aumentam as denúncias à Justiça do Trabalho

Constituição Federal de 1988 (EC 45/04)

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

...

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”.

Levantamento realizado em 2006 pela ministra do Tribunal Superior do Trabalho Maria Cristina Hirigoyen Peduzzi indica que o tema assédio moral nas relações de trabalho, embora ainda recente, já foi examinado por quase todos os 24 TRTs e que a partir de 2005 ocorreu um substancial aumento, especialmente nas regiões Sul e Sudeste.

“Os fatos mais recorrentes são a inação compulsória – quando o empregador se recusa a repassar serviço ao empregado –, humilhações verbais por parte de superiores – inclusive com palavras de baixo calão –, coações psicológicas visando à adesão do empregado a programas de desligamento voluntário ou à demissão”, ressalta a ministra, em matéria divulgada no sítio do TST.

Os processos que chegam à Justiça do Trabalho buscando reparação por danos causados pelo assédio moral, ainda segundo o levantamento, revelam que, em muitas empresas, o ambiente de trabalho é um circo de horrores. Ameaças, ofensas, sugestões humilhantes, isolamento e até agressões físicas fazem parte do roteiro. Outra prática, alvo de várias reclamações trabalhistas, é o pagamento de “prendas” e os castigos vexatórios, quando os empregados são submetidos a constrangimentos como desfilar de saia rodada, perucas e batom diante dos colegas e mesmo de visitantes.

Segundo o TST, o processo trabalhista considerado pioneiro na abordagem do assédio moral no Brasil veio do Espírito Santo, no qual o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região classifica e enquadra como assédio moral as perseguições sofridas por um técnico de publicidade e propaganda: “A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar

sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima”, registra o acórdão do Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1, relatado pela juíza Sônia das Dores Dionízio.

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).

A fixação de valores para dano moral, conforme vem sendo adotada pelo TST, tem dupla finalidade: compensar a vítima pelo dano moral sofrido e punir o infrator, a fim de coibir a reincidência nesse tipo de prática. O que se busca é um possível equilíbrio entre as “possibilidades do lesante” – o porte e o poder econômico da empresa – e as “condições do lesado” – a extensão do dano causado.

O ministro Ives Gandra Martins Filho, numa das primeiras decisões do TST relativas ao tema (RR 122/2001-036-12-00.0), ressalta que a ausência de critérios específicos para fixação de dano moral na legislação trabalhista “leva o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão à imagem e à honra e o valor monetário da indenização imposta.”



Para que o trabalhador alcance uma decisão judicial favorável, no entanto, é preciso que conheça bem os seus direitos e esteja consciente sobre as características que definem o assédio moral. Os julgamentos nas instâncias do Poder Judiciário só se estabelecem a partir de provas concretas, materiais e testemunhais. Portanto, é essencial que a vítima junte o máximo de provas da ocorrência do assédio, como comprovantes de trocas de correspondências, e-mail's e mesmo a gravação de conversas entre a vítima e o agressor, além de testemunhas.

(Fonte: TST)

Mais que leis, é preciso conscientização

O assédio moral ainda não é definido no Código de Processo Penal, porém, no campo dos direitos humanos e da cidadania, há possibilidades de proteção via Código de Processo Civil. E também há dispositivos na 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. Portanto, é fundamental buscar a proteção jurídica que o sindicato pode e deve oferecer.

A Justiça do Trabalho tem se posicionado independentemente da existência de leis específicas. “A teoria do assédio moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição”, observa a ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, do Tribunal Superior do Trabalho. “É possível citar também o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição”, acrescenta.

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; 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.

Legislação e projetos

No Brasil a primeira lei a tratar do assédio moral, a Lei 1.163/00, foi aprovada em 2000 e regulamentada em 2001 em Itacemópolis/SP. O Rio de Janeiro foi o primeiro Estado a adotar legislação específica sobre o tema – a Lei Estadual nº 3.921/02, voltada para os órgãos dos três poderes estaduais e concessionárias de serviços públicos. A falta de legislação no âmbito federal e na maioria dos estados e municípios levam a consequências sociais desastrosas, com a prática de abusos reiterados contra trabalhadores da iniciativa privada e servidores públicos e a custos vultosos para a Previdência Social, com relação a afastamento do trabalho, ou mesmo com indenizações e seguros aos que são obrigados a pedir demissão.

Hoje, existem vários projetos de lei em tramitação nas câmaras de vereadores e assembleias legislativas. Em nível federal, tramitam no Congresso Nacional propostas de alteração do Código Penal, da Lei nº 8.112/80, que instituiu o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos, e outros projetos relativos ao tema. As propostas, semelhantes às que levaram à edição da Lei 10.224/01, que trata do assédio sexual, protegem o trabalhador em geral das perversas relações de trabalho e do abuso de poder.

Uma das propostas, o PL nº 2.369/03, de autoria do ex-deputado Mauro Passos (PT-SC), dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho, transformando-o em ilícito trabalhista, que pode gerar o direito à indenização, com valor mínimo equivalente a dez vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência. A proposta define esse assédio como o constrangimento causado por atos repetitivos que degradam as relações de trabalho e que pode ser praticado tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas.

Para configurar assédio moral, essas ações devem atentar contra a dignidade do funcionário ou afetar sua saúde física e/ou mental, comprometendo sua carreira profissional. Ao PL 2.369 foram anexados outros cinco projetos de teor semelhante – PL 2.593/03, PL 4.593/09, PL 6.625/09, PL 7.146/10 e PL 6.757/10. A proposta tramita

em caráter conclusivo, está aguardando votação de parecer pela aprovação na Comissão de Trabalho e será examinada também pela Comissão de Constituição e Justiça.

O PL 4.742/01, do ex-deputado Marcos de Jesus (PL-PE), prevê a introdução do crime de assédio moral no trabalho no Código Penal Brasileiro – artigo 146-A. A proposta define o assédio como a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes da auto-estima, da segurança ou da imagem do servidor público ou do empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. A proposta prevê pena de detenção de três meses a um ano, além de multa, para quem for condenado pela Justiça. Ao projeto de Marcos de Jesus estão apensados o PL 4.960/01, o PL 5.887/01 e o PL 5.971/01. Esses projetos também tipificam o assédio moral como crime no Código Penal. Os textos foram aprovados na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania e estão prontos para ser apreciados pelo plenário da Câmara dos Deputados.

No Senado Federal tramita o PLS nº 80/09, do senador Inácio Arruda (PCdoB-CE), que altera dispositivos da Lei nº 8.666/93, que “regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências”, no sentido de instituir o Cadastro Nacional de Proteção contra a coação moral no emprego. A proposta aguarda votação de parecer favorável na Comissão de Constituição e Justiça.

*Lei Federal - Lei nº 11.948/09
Veda empréstimos do Banco Nacional
de Desenvolvimento Econômico
e Social - BNDES a empresas que
tenham prática de assédio moral.*

Leis Estaduais

Lei nº 3.921/02 - Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro. Primeira lei estadual aprovada no Brasil, em agosto de 2002 – Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, dos poderes Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público.

Lei nº 2.949/02 - Câmara Legislativa do Distrito Federal – Determina sanções à prática de assédio moral.

Lei Complementar nº 12.561/06 - Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul – Dispõe sobre assédio moral na administração estadual.

Lei nº 12.250/06 - Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo – Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.

Lei nº 13.036/08 - Assembleia Legislativa do Estado São Paulo – Fica instituído o Dia Estadual de Luta Contra o Assédio Moral nas Relações de Trabalho, a ser comemorado, anualmente, no dia 2 de maio.

Decreto nº 30.948/07 - Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco – Regulamenta a Lei 13.314/07, que veda a prática de assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta e indireta de qualquer de seus poderes e fundações públicas.

Lei Complementar nº 347/09 - Assembleia Legislativa do Estado do Mato Grosso – Acrescenta dispositivo à Lei Complementar nº 04/90, Estatuto dos Servidores Públicos, no sentido de proibir assediar sexualmente ou moralmente outro servidor público.

Leis Municipais

Lei nº 1.163/00 - Câmara Municipal de Iracemápolis (SP) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta por servidores públicos municipais.

Primeira lei brasileira que protege o cidadão contra o assédio moral no local de trabalho. O projeto de lei que resultou na Lei Municipal 1.163 foi apresentado pelo então vereador João Renato Alves Pereira que, no ano seguinte, como prefeito, assinou o Decreto nº 1.134/01, que regulamenta a lei de assédio moral.

Lei nº 2.982/01 - Câmara Municipal de Jaboticabal (SP) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança.

Lei nº 1.078/01 - Prefeitura de Sidrolândia (MS) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da administração municipal.

Lei nº 358/01 - Câmara Municipal de Guarulhos (SP) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal por servidores públicos municipais.

Lei nº 3.243/01 - Câmara Municipal de Cascavel (PR) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança.

Lei nº 3.338/01 - Câmara Municipal de Osório (RS) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades a prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal por servidores públicos municipais.

Lei nº 504/01 - Câmara Municipal de Conchas (SP) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

Lei nº 2.120/01 - Câmara Municipal de Ubatuba (SP) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral, por parte de servidores municipais, nas dependências da administração pública municipal direta, indireta e fundacional.

Lei nº 13.288/02 - Câmara Municipal de São Paulo (SP) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

Lei nº 2.949/02 - Câmara Legislativa do Distrito Federal – Determina sanções à prática de assédio moral.

Lei nº 11.409/02 - Câmara Municipal de Campinas (SP) – Veda o assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta, indireta, nas autarquias e fundações públicas.

Lei nº 3.671/02 - Prefeitura de Americana (SP) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

Lei nº 189/02 - Câmara Municipal de Natal (RN) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança.

Lei nº 12/02 - Câmara Municipal da Estância Turística de Ribeirão Pires (SP) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta.

Lei nº 12/02 - Câmara Municipal de São José dos Campos (SP) – Dispõe sobre a caracterização do assédio moral nas dependências da administração pública municipal e aplicação de penalidades à prática do mesmo.

Lei nº 4.307/02 - Câmara Municipal de Botucatu (SP) – Dispõe sobre a prevenção e aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da administração pública municipal.

Lei nº 5.534/02 - Câmara Municipal de Divinópolis (MG) – Dispõe sobre a aplicação de penalidade à prática de assédio moral nos órgãos da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

Lei Complementar nº 435/02 - Câmara Municipal de Maringá (PR) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por servidores públicos municipais, nas dependências do local de trabalho.

Lei nº 138/02 - Câmara Municipal de Ilha Bela (SP) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

Lei nº 4.552/02 - Câmara Municipal de Santa Maria (RS) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos municipais a subordinados.

Lei nº 511/03 - Câmara Municipal de São Gabriel do Oeste (MS) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da administração pública do município.

Lei nº 2.377/03 - Prefeitura de Presidente Venceslau (SP) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal, por servidores públicos municipais.

Lei nº 10.607/03 - Câmara Municipal de Juiz de Fora (MG) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta, por servidores públicos municipais.

Lei nº 6.123/03 - Câmara Municipal de Presidente Prudente (SP) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

Lei nº 573/03 - Câmara Municipal de Pinhais (PR) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

Lei nº 2.382/03 - Câmara Municipal de Resende (RJ) – Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, dos poderes Legislativo e Executivo do Município, no Estado do Rio de Janeiro.

Lei nº 9.736/03 - Câmara Municipal do Ribeirão Preto (SP) – Veda o assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta, indireta e fundações públicas do Município.

Lei nº 1.977/03 - Câmara Municipal de Gravataí (RS) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral na administração pública municipal.

Lei nº 4.027/03 - Câmara Municipal de Bagé (RS) – Dispõe sobre a aplicação de penalidade à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta por servidores públicos municipais.

Lei nº 2.415/03 - Câmara Municipal de Gaspar (SC) – Define a prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por agentes públicos municipais.

Lei nº 2.467/04 - Câmara Municipal de Gaspar (SC) – Altera o “caput” do art. 5º, da Lei 2.415/03, para definir sobre a investigação dos casos de prática de assédio moral por agentes políticos do Executivo municipal.

Lei nº 510/04 - Câmara Municipal de Porto Alegre – Altera o Estatuto dos Funcionários Públicos do município, proibindo o assédio moral.

Lei nº 1.210/04 - Câmara Municipal de Sorriso (MT) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da administração pública do município.

Lei nº 2.252/04 - Câmara Municipal de Itaquaquecetuba (SP) – Veda assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta, indireta e fundações públicas.

Lei nº 2.392/04 - Câmara Municipal de Martinópolis (SP) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública direta e indireta por servidores públicos municipais.

Lei nº 4.252/04 - Câmara Municipal de São Caetano do Sul (SP) – Dispõe sobre as penalidades aos servidores municipais pela prática de assédio moral, em todos os setores da administração municipal.

Lei nº 3.010/04 - Câmara Municipal de Poá (SP) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

Lei Complementar nº 430/05 - Câmara Municipal de Praia Grande (SP) – Veda o assédio moral no âmbito da administração pública direta, indireta, nas autarquias e fundações públicas.

Lei nº 3.959/05 - Câmara Municipal de Osasco (SP) – Dispõe sobre penalidades administrativas para prática de assédio moral nas dependências de qualquer setor da administração municipal.

Lei nº 3.152/05 - Câmara Municipal de Foz do Iguaçu (PR) – Veda as situações que caracterizam a prática de assédio moral na administração pública municipal.

Lei nº 9.897/05 - Câmara Municipal de Londrina (PR) – Cria a comissão permanente contra assédio moral, dispõe sobre a caracterização do assédio moral nas dependências da administração pública municipal.

Lei nº 3.308/05 - Câmara Municipal do Viamão (RS) – Institui o Dia Municipal do Combate ao Assédio Moral.

Lei nº 2.658/05 - Câmara Municipal de Santana de Parnaíba (SP) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

Lei nº 864/05 - Câmara Municipal de Bombinhas (SC) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança.

Lei nº 2.665/06 - Câmara Municipal de Balneário Camboriú (SC) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de agentes públicos nas dependências da administração direta, indireta, fundacional e autárquica do município.

Lei nº 3.234/06 - Câmara Municipal de Amparo (SP) – Dispõe sobre o assédio moral na administração pública no município.

Lei nº 7.223/06 - Câmara Municipal de Sete Lagoas (MG) – Modifica o §1º do art. 1º da Lei nº 167/03 que "proíbe a prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais e comina penalidades".

Lei nº 23/06 - Câmara Municipal de Campina Grande do Sul (PR) – Veda o assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta e das pessoas jurídicas da administração pública indireta.

Lei nº 2.735/06 - Câmara Municipal de Monte Aprazível (SP) – Dispõe sobre assédio moral e sua punição no âmbito da administração pública direta, indireta, nas autarquias e fundações públicas.

Lei nº 1.510/07 - Câmara Municipal de Rolim de Moura (RO) – Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos poderes Executivo e Legislativo, autarquias do município.

Lei nº 6.555/07 - Câmara Municipal de Araraquara (SP) – Dispõe sobre a coibição e prevenção às práticas de assédio moral e assédio sexual nas dependências da administração pública municipal.

Lei nº 491/07 - Câmara Municipal de Fazenda Rio Grande (PR) – Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

Lei nº 4.103/07 - Câmara Municipal de Suzano (SP) – Fica vedada a prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal.

Lei nº 2.359/07 - Câmara Municipal de Capão da Canoa (RS) – Disciplina o assédio moral no âmbito da administração pública, direta e indireta do município.

Lei nº 4.201/08 - Câmara Municipal de Contagem (MG) – Dispõe sobre o combate à prática de assédio moral entre servidores da administração pública municipal direta e indireta no município.

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.

ACRE

Ministério da Saúde - Coordenadoria da Saúde do Trabalhador
R. Guiomar Santos, 72, Bosque - Rio Branco (AC) CEP: 69909-370
Fone: (68) 3223-4266 / 3223-3080 r.236 Fax: (68) 3224-5793

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo de Combate à Discriminação no Trabalho
Rua Marechal Deodoro nº 257, Centro - Rio Branco (AC) CEP: 69900-210
Fone: (68) 3223-2264/ 3601 Fax: (68) 3223-3606

ALAGOAS

Ministério da Saúde - Núcleo do Trabalhador do Estado
Av. Duque de Caxias nº 978, Jaraguá - Maceió (AL) CEP: 57020-950
Fone: (82) 3315-1114 Fax: (82) 3338-8899

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo de Combate às Desigualdades de Oportunidades no Trabalho
Rua do Livramento nº 91, Centro - Maceió (AL) CEP: 57020-030
Fone: (82) 3215-4333 fax: (82) 3215-4335

AMAPÁ

Ministério da Saúde - Divisão de Saúde do Trabalhador
Av. FAB nº 69, Centro - Macapá (AP) CEP: 68906-570
Fone: (96) 3212-6119 / 6100
Fax: (96) 3212-6182

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo Ecoando Igualdade
Av. Salgado Filho nº 61, Santa Rita - Macapá (AP) CEP: 68906-570
Fone: (96) 3223-4485 fax (96) 3223-9407

AMAZONAS

Ministério da Saúde - Coordenadoria de Vigilância Sanitária em Saúde

Av. André Araújo nº 701, Aleixo - Manaus (AM) CEP: 69060-001
Fone: (92) 3663- 4826 Fax: (92) 3611-4566

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo de Cidadania e Trabalho

Av. André Araújo nº 140, Aleixo - Manaus (AM) CEP: 69069-001
Fone: (92) 3663-3563 Fax: (92) 3664-4139

BAHIA

Ministério da Saúde

Rua Pedro Lessa nº 123, Canela - Salvador (BA) CEP: 40110-050
Fone: (71) 3336-1627/0012/8055 / 3249-7888 Fax: (71) 3336-1788
E-mail: cesat@saude.ba.gov.br

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo de Igualdade de Oportunidades da Bahia

Av. 7 de Setembro nº 698, Mercês - Salvador (BA) CEP: 40060-001
Fone: (71) 3329-8400 Fax (71) 3329-0848 E-mail: nioba.drta@mte.gov.br

CEARÁ

Ministério da Saúde - Equipe de Saúde do Trabalhador

Rua Almirante Barroso, 600, Iracema - Fortaleza (CE) CEP: 60060-440
Fone: (85) 3488-2142 / 5805 / 5801 Fax: (85) 3277-3516

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo Pró-Igualdade

Rua 24 de maio nº 178, 2º andar, sala 214, Centro - Fortaleza (CE)
CEP: 60020-000
Fone: (85) 3255-3941/3940 Fax: (85) 3255-3949
E-mail: pro-igualdade.drta@mte.gov.br

DISTRITO FEDERAL

Delegacia Regional do Trabalho

Av. W3 Norte Quadra 509 Bloco E, Ed. Sede, Asa Norte
Brasília (DF) CEP: 70750-550
Fone: (61) 3340-3215/3221 Fax: (61) 3340-3245

ESPÍRITO SANTO

Ministério da Saúde - Centro de Referência de Saúde do Trabalhador

Rua João Caetano nº 33, Ed. Pres. Vargas, 10º andar, Centro
Vitória (ES) CEP: 29016-200
Fones: (27) 3381-3332/3333 Fax (27) 3381-3331
E-mail: crst@saude.es.gov.br

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo Pró-Igualdade no Trabalho

Rua 23 de Maio nº 79, Centro - Vitória (ES) CEP: 29010-200
Fone: (27) 3323-3830/3804- Fax (27) 3232-3806
E-mail: nit.drtes.tem.gov.br

GOIÁS

Ministério da Saúde - Divisão de Proteção à Saúde do Trabalhador – Superintendência de Vigilância Sanitária

Av. Anhanguera, 5195 - Setor Coimbra Goiânia (GO) CEP: 74043-011
Fone: (62) 291-5005 r.222 ou 291-5326 E-mail: dst@visa.goias.gov.br

Coordenadoria de Saúde do Trabalhador

Av. Tocantins, 311, 5º andar, Centro - Goiânia (GO) CEP: 74047-044
Fone/fax: (62) 224-9906 E-mail: cesat@saude.go.gov.br

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo de Combate à Discriminação no Trabalho

Av. 85 nº 887, 6º andar, Setor Sul, Ed. Genebra - Goiânia (GO)
CEP: 74080-010
Fone: (62) 3227-7011/7001 fax (62) 3227-7082

MARANHÃO

Ministério da Saúde - Coordenadoria da Área Técnica de Saúde do Trabalhador

Fone: (98) 218-8735/8714

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo de Combate à Desigualdade de Oportunidades no Trabalho

Av. Marechal Castelo Branco nº 789, São Francisco - São Luís (MA)
CEP: 65076-091
Fone: (98) 3213-1950 r.1975 Fax (98) 3227-7064

Subdelegacia Regional do Trabalho em Imperatriz - Núcleo de Combate as Desigualdades de Oportunidades no Trabalho
Rua Gonçalves Dias nº 206, Centro - Imperatriz (MA) CEP: 65900-210
Fone: (99) 3525-3090

MATO GROSSO

Ministério da Saúde - Coordenadoria de Vigilância Sanitária e Epidemiológica

Centro Político Administrativo, Bloco 05, Térreo - Cuiabá (MT)
CEP: 78079-070
Fone: (65) 3613-5370 Fax: (65) 3613-5384 / 5377
E-mail: cvs@zaz.com.br

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão em Mato Grosso

Rua São Joaquim nº 345, Porto - Cuiabá (MT) CEP: 78005-902
Fone: (65) 3616-4832 Fax: (65) 3624-9071

MATO GROSSO DO SUL

Coordenadorias Estaduais de Saúde do Trabalhador - Núcleo de Saúde do Trabalhador

Parque dos Poderes, Bloco 07 - Campo Grande (MS) CEP: 79031-902
Fone: (67) 3312-1100 Fax: (67) 3318-1675/1672

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão

Rua 13 de maio nº 3214, 5º Andar - Campo Grande (MS) CEP: 79002-356
Fone: (67) 3901-3002 Fax: (67) 3901-3059

Subdelegacia Regional do Trabalho em Dourados - Núcleo de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão

Rua Joaquim Teixeira Alves nº 1246, Centro - Dourados (MS)
CEP: 79801-014
Fone: (67) 3422-2772

MINAS GERAIS

Ministério da Saúde - Coordenadoria de Saúde do Trabalhador

Av. Afonso Pena nº 2300, 9º andar, sala 913, Funcionários
Belo Horizonte (MG) - CEP: 30130-007
Fones: (31) 3261-4809 Fax: (31) 3261-6103

Coordenadoria de Saúde do Trabalhador / SMS-MG

Av. Afonso Pena nº 2336, 4º andar, Funcionários - Belo Horizonte (MG)
 CEP: 30130-007
 Fones: (31) 3277-7800 Fax (31) 3277-5328 E-mail: gesatsa@pbh.gov.br

Centros de Referência em Saúde do Trabalhador

Rua Rio Grande do Norte nº 1.179, 2º andar, Funcionários
 Belo Horizonte (MG) - CEP: 30130-131
 Fone: (31) 3277-5033 E-mail: cersat@pbh.gov.br
 Rua Pinheiro Chagas nº 125, Barreiro - Belo Horizonte (MG) CEP 30642-030
 Fone: (31) 3277-5800 / 3277-5985 E-mail: cersatb@pbh.gov.br

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo de Combate à Discriminação em Termos de Emprego e Ocupação

Rua Tamóios nº 596, 12º andar, sala 1202, Centro - Belo Horizonte (MG)
 CEP: 30120-050
 Fone: (31) 3270-6178 fax (31) 3270-6102 E-mail: ncd.drmtg@mte.gov.br

Subdelegacia Regional do Trabalho de Juiz de Fora - Núcleo Regional de Promoção da Igualdade em Termos de Emprego e Ocupação

Rua Santo Antônio nº 711, Centro - Juiz de Fora (MG) CEP: 36015-001
 Fones: (32) 3215 2397 Fax: (32) 3215-2404

PARÁ**Ministério da Saúde - Divisão de Saúde do Trabalhador**

Rua Pres. Pernambuco nº 489, Batista Campos - Belém (PA)
 CEP: 66015-200
 Fone: (91) 3223-9438 Fax: (91)
 E-mail: sespa6@prodepa.gov.br

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo Pró-Integração nas Relações de Trabalho

Rua Gaspar Viana nº 284, 2º andar, Comércio - Belém (PA) CEP 66010-060
 Fone: (91) 3211-3516 / 3544 / 3226-2569 Fax (91) 3223-4258

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo Pró-Dignidade

Av. Gov. Jorge Teixeira, Q."D" Lt. 01, Costa e Silva - Belém (PA)
 CEP: 78904-320
 Fone: 3229-0741

PARAÍBA

Ministério da Saúde - Coordenadoria da Vigilância Sanitária da Paraíba

Av. João Machado nº 109, 1º andar, Centro - João Pessoa (PB)

CEP: 58013-520

Fone: (83) 218-5927 / 5958 / 241-2958 / 3843

Fax: (83) 3218-5930 E-mail: agevisa@agevisa.pbh.gov.br

1º CERESAT - NESC/UFPB 2º andar, Campus Universitário

João Pessoa (PB)

CEP: 58059-900 E-mail: cdnesc@ccs.ufpb.br

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo de Combate à Discriminação no Trabalho

Praça Venâncio Neiva nº 11, Centro - João Pessoa (PB) CEP: 58011-020

Fone: (83) 2107-7600/7627 fax (83) 2107-7641

PARANÁ

Ministério da Saúde – Centro Estadual de Saúde do Trabalhador

Av. Rio Branco nº 465, 1º andar, Corredor Central, Centro

Curitiba (PR) - CEP: 80010-180

Fone: (41) 3304-7509 Fax: (41) 3222-3225

E-mail saudedotrabalhador@pr.gov.br

Centros de Referência em Saúde do Trabalhador - Centro Metropolitano de Apoio à Saúde - CEMAST

Rua Barão do Rio Branco nº 465, Centro - Curitiba (PR) CEP: 80010-180

Fone: (41) 322-2299 r.209 E-mail: cemast1@pr.gov.br

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo Pró-Igualdade

Rua José Loureiro nº 574, Centro - Curitiba (PR) CEP: 80010-924

Fone: (41) 3219-7775

E-mail: proigualdade.drtp@nte.gov.br

PERNAMBUCO

Ministério da Saúde - Programa de Saúde do Trabalhador

Praça Oswaldo Cruz s/n, Boa Vista – Recife (PE) CEP: 50050-210

Fone: (81) 3412-6367 / 6260 / 6263 Fax: (81) 3181-6247

E-mail: sesaainds@fisepe.pe.gov.br

**Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo de Combate à
Discriminação nas Relações de Trabalho**

Av. Agamenon Magalhães nº 2000, Espinheiro - Recife (PE) CEP: 52021-170
Fone: (81) 3427-7900 fax (81) 3427-3799

Subdelegacia Regional do Trabalho em Caruaru

Núcleo de Combate à Discriminação nas Relações de Trabalho

Rua Padre Felix Barreto nº 50, Centro - Caruaru (PE) CEP: 55014-300
Fone: (81) 3721-3258 Fax: (81) 3722-2900

PIAÚ

Ministério da Saúde - Divisão de Vigilância Sanitária

Rua 19 de novembro, 1865, Primavera - Teresina (PI) CEP: 64009-190
Fone: (86) 221-9799 / 216-3660 a 3664
Fax: (86) 221-9799 E-mail: viva@saude.pi.gov.br

**Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo de Combate à
Discriminação e Promoção Igualdade de Oportunidades**

Av. Frei Serafim nº 1860, Centro - Teresina (PI) CEP: 64001-020
Fone: (86) 3226-1715 / 3222-0001 Fax: (86) 3221-7704

RIO DE JANEIRO

Ministério da Saúde - Coordenadoria de Saúde do Trabalhador

Rua México nº 128, 4º andar, sala 417, Castelo - Rio de Janeiro (RJ)
CEP: 20031-142
Fone: (21) 2240-1748 / 0611 Fax: (21) 2240-1748
E-mail: bstrab@saude.rj.gov.br

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo Cidadania e Trabalho

Av. Presidente Antônio Carlos nº 251, Térreo - Rio de Janeiro (RJ)
CEP: 20020-010
Fone: (21) 2533-1339 Fax (21) 2533-0834 E-mail: nct.drtrj@mte.gov.br

RIO GRANDE DO NORTE

**Ministério da Saúde - Coordenadoria de Saúde do Trabalhador /
SES-RN**

Av. Junqueira Aires nº 488, Centro - Natal (RN) CEP: 59025-280
Fone: (84) 3211- 4600 Fax: (84) 3211-2828

Vigilância Sanitária - Núcleo de Saúde do Trabalhador

Rua João Pessoa nº 634, 4º andar, Ed. Center Palace, Antigo Ducal,
Cidade Alta - Natal (RN) CEP: 59000-000
Fone: (84) 3232-8606 / 8605 / 8173

**Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo de Combate à
Discriminação e Valorização da Pessoa Humana no Trabalho /
Pró-Dignidade**

Av. Duque de Caxias nº 80, Ribeira - Natal (RN) CEP: 59010-200
Fone: (84) 3220-2000 Fax (84)3211-4805

**Subdelegacia Regional do Trabalho em Mossoró
Núcleo de Combate à Discriminação e Valorização da Pessoa
Humana no Trabalho**

Praça Antônio Gomes nº 06, Ed. Helba, Centro - Mossoró (RN)
CEP: 59000-600
Fone: (84) 3316-1419 Fax: (84) 3316-1870

RIO GRANDE DO SUL

Ministério da Saúde - Centro de Atenção em Saúde do Trabalhador

Av. Borges de Medeiros, 1501, 5º andar, sala 3, Ala Norte
Porto Alegre (RS) CEP: 90119-900
Fone: (51) 3228-3209 / 3288-5892 Fax: (51) 3228-8398
E-mail: cdi@saude.rs.gov.br trabalhador@saude.rs.gov.br

Centro de Referência em Saúde do Trabalhador

Rua Capitão Montanha nº 27, 4º andar, Centro - Porto Alegre (RS)
CEP: 90010-040
Fonefax: (51) 3225-2211

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo Igualdade no Trabalho

Av. Mauá nº 1013, sala 910, Centro - Porto Alegre (RS) CEP: 90010-110
Fone: (51) 3228-5717/5711/5722/5693

**Subdelegacia Regional do Trabalho em Caxias do Sul
Núcleo de Combate à Discriminação no Trabalho**

Rua Feijó Júnior nº 460, Centro - Caxias do Sul (RS) CEP: 95034-160

RONDÔNIA

**Ministério da Saúde - Coordenadoria da Saúde do Trabalhador
– Departamento de Vigilância Sanitária**

Padre Ângelo Cerri, s/n, Esplanada das Secretárias - Porto Velho (RO)
CEP: 78900-000

Fone: (69) 3229-1260/5297 Fax: (69) 3216-5343

E-mail: saudetrabalhador@bol.com.br

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo Pró-Dignidade

Av. Gov. Jorge Teixeira nº 3521, Costa e Silva - Porto Velho (RO)
CEP: 78904-320

Fone: (69) 3217-3713

RORAIMA

**Ministério da Saúde - Divisão de Saúde do Trabalhador
- Departamento de Vigilância Sanitária**

Av. Brigadeiro Eduardo, s/n, Campus de Paricarana
Boa Vista (RR) CEP: 69304-650

Fone: (95) 3623-2771/9288/2862 Fax: (95) 3623-1294

E-mail: saude.trabalhador.visa.rr@bol.com.br

Delegacia Regional do Trabalho

Av. M^a. Williams, 1549 – Centro Boa Vista (RR) CEP: 69301-110

Fone: (95) 3623-1884/9610 Fax: (95) 3623-9262

SANTA CATARINA

Ministério da Saúde - Coordenadoria da Saúde do Trabalhador

Rua Esteves Júnior nº 390, 4º andar, Centro - Florianópolis (SC)
CEP: 88015-530

Fone: (48) 3212-1697 Fax (48) 3212-1646 E-mail: idoso@saude.sc.gov.br

**Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo de Promoções da
Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação**

Rua Victor Meirelles nº 198, Centro - Florianópolis (SC) CEP: 88010-440

Fone: (48) 3229-9700 Fax (48) 3229-9759

Ministério da Saúde - Coordenadorias Estaduais de Saúde do Trabalhador

Av. Dr. Arnaldo nº 351, 1º andar, sala 137 - São Paulo (SP) CEP: 01216-000
Fone: (11) 3066-8777 / 3068-0441 Fax: (11) 3081-9161
E-mail: cerest-coordenacao@saude.sp.gov.br

Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Centro

Rua Conselheiro Crispiniano nº 20, 8º andar, Centro - São Paulo (SP)
CEP: 01037-000
Fone: (11) 3259-2202 E-mail cerest-secretaria@saude.sp.gov.br

Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Mooca

Av. Paes de Barros nº 872, Mooca - São Paulo (SP) CEP: 03114-000
Fone: (11) 3291-0520

Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Freguesia do Ó

Av. Itaberaba nº 1210/1218, Freguesia do Ó - São Paulo (SP)
CEP: 02734-000 Fone: (11) 3975-0974 Fax (11) 3975-0974
E-mail crst.fo@ig.com.br

Centro de Referência em Saúde do Trabalhador de Santo Amaro

Av. Adolfo Pinheiro nº 581, Santo Amaro - São Paulo (SP)
CEP: 04731-000 Fone: (11) 5523-5382 / 5541-8992

Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Sé

Rua Frederico Alvarenga nº 259, 5º andar, Parque Dom Pedro
São Paulo (SP) CEP: 01020-030 Fone: (11) 3105-5330
Fax (11) 3106-8908 E-mail crstse@terra.com.br

Centro de Referência em Saúde do Trabalhador de Pompéia

Rua Cotoxó nº 664, Vila Pompéia - São Paulo (SP) CEP: 05021-000
Fone: (11) 3865-2077

Centro de Referência em Saúde do Trabalhador

Rua Maria Adelaide L. Quelhas nº 55, Jd. Olavo Bilac
São Bernardo do Campo (SP) - CEP: 09725-610

Centro de Referência em Saúde do Trabalhador

Av. Prof. Faria Lima nº 680, Pq. Itália - Campinas (SP) CEP: 13036-220
Fone: (19) 3272-8025/1292 fax (19) 3272-1292
E-mail: saude.crst@campinas.sp.gov.br

Delegacia Regional do Trabalho

Rua Martins Fontes nº 109, 9º andar, Centro - São Paulo (SP)

CEP: 01050-000

Fone: (11) 3150-8106 Fax (11) 3255-6373

SERGIPE

Ministério da Saúde - Coordenadoria de Saúde do Trabalhador

Rua Urquiza Leal, 617, Salgado Filho - Aracaju (SE) CEP: 49020-490

Fone: (79) 3246-5236 Fax: (79) 3211-9133

E-mail: sesdvs@prodase.com.br

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo de Combate à Discriminação no Trabalho

Rua João Pessoa nº 127 – Centro Aracaju (SE) CEP: 49010-190

Fone/fax: (79) 3211-1434 Fax: (79) 3211-3053

TOCANTINS

Ministério da Saúde - Área Técnica de Saúde do Trabalhador – Secretaria de Estado de Saúde

Esplanada das Secretarias s/n, Praça dos Girassóis - Palmas (TO)

CEP: 77015-007

Fone: (63) 3218-3291/3295

Fax: (63) 3218-3295 E-mail: cerest@saude.to.gov.br

Delegacia Regional do Trabalho - Núcleo Cidadania e Igualdade no Trabalho

Av. NS 02, 302 Norte, Quadra 12, Lote 03, Centro - Palmas (TO)

CEP: 77006-330

Fone: (63) 3218-6000/6021 Fax (63) 3218-6023

Fontes: www.assediomoral.org.br; www.mte.gov.br

Bibliografia

Assédio Moral: Dando a Volta por Cima, 2ª edição.
Iracemápolis (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

Editadora: Jurídica - Rio de Janeiro - Edição 1

Assédio Moral em Face ao Servidor Público

Autor: Lílian Ramos Batalha

Editadora: 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)

Fonte: www.assediomoral.org.br

Canção da Saída

*Bertolt Brecht**

Se não tens o que comer
como pretendes defender-te?
É preciso transformar todo o Estado
até que tenhas o que comer.
E então serás tu próprio convidado.

Quando não houver trabalho para ti
como terás de defender-te?
É preciso transformar todo o Estado
até que sejas teu próprio empregador.
E então haverá trabalho para ti.

Se riem de tua fraqueza
como pretendes defender-te?
Deves unir-te aos fracos
e marcharem todos unidos.
Então será uma grande força.
E ninguém rirá.

**Poeta e dramaturgo alemão*



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