



**CEREST- MS**

Volume 1 Fevereiro/2015

**Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador**

# BOLETIM INFORMATIVO

## ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral no trabalho caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções. Ocorre tanto na iniciativa privada, quanto nas instituições públicas. A prática desse crime efetivamente fortalece a discriminação no trabalho, a manutenção da degradação das relações de trabalho e a exclusão social.

### COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

No assédio moral o trabalhador se sente humilhado, desqualificado e desestabilizado emocionalmente, o que prejudica a sua relação com a organização e o ambiente de trabalho, pondo em risco sua saúde, sua própria vida e seu emprego. Geralmente é percebida por atitudes abusivas de poder, configuradas por gestos, condutas agressivas não adequadas e situações vexatórias.

### Assédio Moral

significa:

Menosprezar  
Fragilizar  
Humilhar  
Ridicularizar  
Inferiorizar  
Praticar revistas abusivas  
Discriminar opção sexual  
Proibir uso do banheiro



### Consequências do assédio moral para a saúde dos trabalhadores

- Depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alteração do sono, pesadelos, redução da libido;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade com reprodução de condutas de violência moral;
- Aumento do peso ou emagrecimento exagerado, problemas digestivos;
- Aumento da pressão arterial, tremores e palpitações;
- Sentimento de culpa, pensamentos suicidas, uso de droga e álcool;

Um dos fatores que dificulta a formulação de leis e conseqüentemente a penalização por assédio está relacionado ao elevado grau de subjetividade em questão, bem como à dificuldade de verificação do nexu causal, ou seja, definir que a ocorrência do assédio levou ao adoecimento, por exemplo. Em casos de ações na Justiça, o assédio moral somente poderá ser caracterizado se, além das impressões do assediado, forem apresentadas provas materiais e testemunhas da conduta lesiva.

Por se tratar de uma violência de ordem psicológica, as medidas legislativas nem sempre são suficientes para combater e prevenir as práticas de assédio moral no trabalho. Entende-se que o assédio deve ser reconhecido e coibido pela gestão das próprias organizações, como forma de garantia dos direitos individuais dos seus trabalhadores, bem como da saúde psicológica destes e da própria organização.



### O QUE A VÍTIMA DE ASSÉDIO NO TRABALHO DEVE FAZER:

- 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 sofrem humilhações do(a) agressor(a)
- Evitar conversa, sem testemunhas, com o(a) agressor(a).
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido.
- Buscar apoio junto aos familiares, amigos e colegas.

## ASSÉDIO MORAL



Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador  
Rua Joel Dibo, Centro, 79.002-060 - Campo Grande/MS  
Contato: cvist@saude.ms.gov.br / (67) 3312-1100  
Coordenação do CEREST: Maria Aparecida de Oliveira  
Responsáveis pela edição do boletim: Claudia Santini e Luciane Vieira

### Instituições e órgãos que devem ser procurados:

- Ministério do Trabalho e Emprego
- Superintendências Regionais do Trabalho
- Comissão de Direitos Humanos
- Conselho Regional de Medicina
- Ministério Público
- Justiça do Trabalho
- **Ouvidoria: 0800 61 0101**  
(Região Sul e Centro-Oeste, Estados do Acre, Rondônia e Tocantins)
- **0800 285 0101**  
(Para as demais localidades)
- **www.mte.gov.br/ouvidoria**