

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO

Prevenção e
enfrentamento
na Fiocruz



FIOCRUZ

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO

**Prevenção e
enfrentamento
na Fiocruz**

2014



Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz

Fundação Oswaldo Cruz

Presidente

Paulo Gadelha

Vice Presidente de Gestão e Desenvolvimento Institucional

Pedro Barbosa

Diretoria de Recursos Humanos

Juliano de Carvalho Lima

**Comissão de Prevenção e Enfrentamento
do Assédio Moral e Violência no Trabalho**

Comitê Nacional Pró-Equidade de Gênero e Raça da Fiocruz

Grupo de Trabalho

Andréa da Luz Carvalho

Cláudia Gouveia

Jeanine Maria Egg

Maria Cristina Jorge de Carvalho

Tadeu Gomes Teixeira

Tatiane Nunes

Revisão

Luciana Cavanellas

Glauber Queiroz

Diagramação

Guto Mesquita

Apoio

Asfoc – Sindicato Nacional

Ouvidoria Geral da Fiocruz

Coordenadoria de Comunicação Social / Presidência

Anexos

Documento síntese da Política Institucional de Prevenção e enfrentamento da Violência e Assédio Moral no trabalho na Fiocruz

Portaria 340/2013 – PR - Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e demais formas de Violência no Trabalho, no âmbito da Fiocruz (endereço eletrônico)

Portaria 1066/2014 – PR – Comitê Nacional Pró- Equidade de Gênero e Raça Fiocruz (endereço eletrônico)

Mensagem do Presidente

Em seus 114 anos de existência a Fundação Oswaldo Cruz, a Fiocruz, tem se destacado por produzir, disseminar e compartilhar conhecimentos e tecnologias voltados para o fortalecimento de políticas de saúde no país. A defesa de grupos socialmente vulneráveis e a afirmação de posições éticas inclusivas têm amparado o cumprimento de sua missão institucional.

Ao longo de sua história, a Fiocruz participou da construção democrática do país e reforça em seus Congressos Internos as bandeiras da democracia participativa.

Não poderia haver posição diferente na área da gestão do trabalho. Desde 2009, a criação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e da Violência no Trabalho e do Comitê Nacional Pró-Equidade de Gênero e Raça reafirma junto aos trabalhadores da Fiocruz a defesa da diversidade de gênero, orientação sexual, raça, religião e o compromisso de estabelecer ambientes de trabalho onde o diálogo preleça como um de seus valores institucionais.

Este material é fruto do trabalho da Comissão e do Comitê e pretende chamar a atenção da comunidade Fiocruz para um tema ainda pouco discutido entre trabalhadores e gestores, que é o assédio moral e sexual: suas consequências e suas diferenças em relação a situações de conflito no trabalho.

O assédio moral e sexual no trabalho deve ser enfrentado com seriedade, sensibilidade e compromisso de todos os trabalhadores para a construção de relações de trabalho saudáveis e prazerosas no dia a dia.

A Fiocruz se posiciona **intolerante** a qualquer forma de violência no trabalho e reconhece que, por sua relevância, o assunto seja de conhecimento de todos, bem como as ações adotadas no âmbito institucional para enfrentá-la. Estamos apenas no início de uma jornada que irá agregar nossas expertises e boas práticas nessa caminhada.

Espero que este material informativo incentive a reflexão dos trabalhadores e gestores nos seus locais de trabalho e que possamos criar ambientes de trabalho onde a diversidade seja respeitada e haja o combate a todas as formas de violência.

Boa leitura a todos e todas!

Paulo Gadelha

Introdução

Relações de trabalho saudáveis são frutos de ambientes em que o respeito e a ética fazem parte do cotidiano do trabalho, concebido como central e organizador da vida das pessoas. Embora tais valores sejam fundamentais, vários fatores no contexto contemporâneo decorrente das mudanças no mundo do trabalho têm contribuído para o aumento da violência no trabalho. As situações de violência nas relações de trabalho não são novidade. O tipo de violência no ambiente de trabalho é que tem se alterado, acompanhando a configuração das relações econômicas e sociopolíticas.

Muitos estudos¹ apontam que tal violência é produto da organização do trabalho e agravada por políticas de gestão do trabalho não participativas, que trazem para o cenário das organizações no marco das relações de poder, formas de gerir o trabalho que se utilizam de pressão psicológica e conduta hierárquica abusiva, caracterizando a violência moral, fenômeno conhecido como Assédio Moral. Apresenta-se uma forma de gerir e controlar os processos de trabalho que gera consequências negativas para a saúde física e mental do trabalhador, degradando ambiente de trabalho, as relações profissionais e o desempenho organizacional².

Humilhações, constrangimentos, discriminações, agressões à honra e à dignidade estão presentes na organização do trabalho tanto na iniciativa privada como no serviço público. São ações que retiram do trabalhador a sua capacidade de criação e satisfação e, em troca, oferecem dor e sofrimento.

Mas, afinal, o que é assédio moral?

1 Sobre o assunto ver: FREITAS, M. E.; HELOANI, J. R. M.; BARRETO, M. *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: CENGAGE LEARNING, 2008.

BANDEIRA, Lourdes. Três décadas de resistência feminista contra o sexismo e a violência no Brasil: 1976 a 2006. *Sociedade e Estado*, Brasília, v.24,n.2,p.401-438, maio/ago, 2009.

BARRETO, Margarida M. S. *Mal-estar no trabalho*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. *Violência, saúde e trabalho – uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2003.

2 Sobre este assunto ver: GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003. GUIMARÃES, Líliliana. A.M. e RIMOLI, Adriana O. «Mobbing» (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psic.: Teor. Pesq.* [online]. 2006, vol.22, n.2, pp.183-191. HONNETH, Axel. *A luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais*. 2ª. ed. São Paulo: Ed. 34, 2009.

Definição de Assédio Moral no Trabalho

O assédio moral é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal.

O assédio moral é uma prática na qual o tempo e a duração são importantes. Não se trata de uma violência pontual. As ações que caracterizam o assédio são frequentes, reiteradas, reproduzidas pelo assediador por algum tempo³. Estas podem ser diárias, semanais ou mensais. Este fenômeno pode ocorrer de maneira sutil, dissimulada e não declarada abertamente e provoca sérios danos à pessoa assediada devido ao seu poder altamente destrutivo, que mexe com as estruturas emocionais.



Atenção! Toda relação de trabalho requer certo grau de exigências que são próprias do contrato de trabalho. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho. Isso não constitui assédio. Este só acontece de acordo com a forma como a cobrança é realizada e quando objetiva claramente desqualificar o profissional.

Tais práticas no ambiente de trabalho evidenciam-se em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado x chefe), desestabilizando o assediado.

Ressalta-se que nem todo conflito no trabalho é assédio. Quando há divergências entre um chefe e subordinado, por exemplo, isso não configura,

a princípio, assédio moral. O assédio moral pressupõe a degradação deliberada das condições de trabalho.

³ Sobre o assunto ver: HELOANI, Roberto. *Assédio moral: a dignidade violada*. In Aletheia, Canoas, n. 22, dez. 2005.

HIRIGOYEN, Marie France F. *Assédio moral: A violência perversa do cotidiano*, Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.

O assédio pode se manifestar de diversas maneiras. A seguir, listamos algumas atitudes que, se repetidas reiteradamente contra um mesmo trabalhador ou trabalhadores, podem caracterizar o assédio:

1. Deterioração Proposital das Condições de Trabalho

- Retirar a autonomia do trabalhador;
- Criticar injusta ou exageradamente o trabalho realizado;
- Retirar o trabalho que habitualmente compete àquela pessoa;
- Atribuir tarefas inferiores ou superiores às suas competências;
- Dar instruções impossíveis de executar;
- Não transmitir informações úteis à realização de suas tarefas;
- Impedir o acesso aos meios de trabalho necessários (computador, telefone, mesa, etc.);
- Pressionar para que não faça valer os seus direitos (férias, licenças, horários, prêmios, etc.);
- Delegar tarefas perigosas que não estão previstas no contrato de trabalho, e para as quais o trabalhador não foi devidamente treinado;
- Danificar o local de trabalho ou os seus pertences;
- Induzir o trabalhador ao erro na execução de suas tarefas;
- Restringir o desenvolvimento profissional



Atenção!

Trabalhar em condições que não sejam as ideais não significa necessariamente que haja uma situação de assédio. Existem muitos fatores que podem estar relacionados, como escassez de recursos, atrasos em licitações, falta de espaço.

Para ser considerado assédio, apenas um trabalhador ou grupo deve estar sendo tratado de forma diferente, com o objetivo de diminuir ou desmerecer este trabalhador frente à equipe.

2. Isolamento e recusa de comunicação

- Interrupção constante do trabalhador durante a execução de suas tarefas;
- O chefe e a equipe de trabalho não dialogam com o trabalhador;
- Evitam qualquer tipo de contato;
- Separam o trabalhador dos demais membros da equipe;
- Ignoram sua presença na equipe;
- Proibição aos colegas de trabalho de se comunicarem entre si.

3. Atentado contra a dignidade

- Utilizar insinuações desdenhosas para desqualificar o(a) trabalhador(a);
- Fazer gestos de desprezo diante do(a) trabalhador(a), tais como suspiros, olhares desdenhosos, etc.
- Desacreditar o(a) trabalhador(a) diante de colegas, superiores ou subordinados;
- Espalhar rumores a respeito do(a) trabalhador(a) atribuindo-lhe problemas psicológicos;
- Expor e criticar a vida privada do trabalhador(a);
- Zombar de atributos físicos ou da origem socioeconômica e regional;
- Desmerecer crenças religiosas ou convicções políticas;
- Atribuir tarefas humilhantes;
- Ofender o profissional usando termos obscenos e degradantes;
- Não levar em consideração os problemas de saúde ou as recomendações médicas.

4. Violência verbal, física ou sexual

- Ameaçar e/ou agredir o(a) trabalhador(a) verbal e/ou fisicamente;
- Gritar, xingar, imitar ou apelidar o(a) trabalhador(a);

- Fazer com que circulem boatos maldosos e calúnias sobre a vida particular e hábitos pessoais;
- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais do (a) trabalhador (a) em público;
- Seguir e espionar;
- Produzir qualquer tipo de dano material aos bens (automóveis, imóveis, objetos de uso pessoal);
- Insinuar atividades sexuais com gestos ou propostas.

Tipos de Assédio Moral

O assédio moral pode ser praticado das seguintes formas⁴:

Assédio Vertical: É observado quando esse tipo de assédio moral é praticado pelo chefe - isto é, de cima para baixo. O chefe constrange, humilha e destrata o subordinado. Hierarquias profissionais rígidas e que envolvem relações de poder coercitivo propiciam esse tipo de assédio.

Assédio Horizontal: Acontece quando o assédio é praticado por colegas de trabalho. A equipe é intolerante com o colega. As agressões, que podem começar em tom jocoso e «de brincadeira», podem se transformar em assédio moral.

Assédio Ascendente: Neste caso, o chefe é o assediado. Casos assim são mais raros, porém existem. Ocorre, por exemplo, em situações em que o grupo não aceita a nova chefia. Para sabotá-lo, os subordinados sonegam informações, são hostis e burlam as atividades de trabalho solicitadas, com o propósito de atingir a chefia.

Assédio Sexual

⁴ Uma sistematização dos tipos de assédio moral pode ser consultada no seguinte livro: GUEDES, M. N. *Terror Psicológico no Trabalho*. – São Paulo: LTr, 2003.

É definido como toda a tentativa, por parte de superior hierárquico ou quem obtenha poder hierárquico sobre o subordinado, visando à obtenção de favores sexuais através de condutas reprováveis, indesejáveis e rejeitáveis, como forma de ameaçar e como condição para continuidade no emprego. Também se caracteriza por quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com objetivo de prejudicar a atividade laboral por parte de qualquer pessoa que integre a equipe de trabalho, independente do uso do poder hierárquico.

Tipos de Assédio Sexual

Assedio sexual por chantagem - definido quando existe exigência por parte de um superior hierárquico a um subordinado para que preste a atividade sexual como condição para a manutenção do emprego/função, ou obtenção de benefícios na relação de trabalho. Este tipo de assédio sexual está diretamente vinculado ao abuso de poder.

Assédio sexual por intimidação – Caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole verbais ou físicas, o que acaba por prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho. Neste caso, o elemento **poder** é irrelevante sendo um tipo comum de assédio sexual praticado por colega de trabalho, estando ambos na mesma posição hierárquica.

O **assédio sexual** é acompanhado também de humilhações, insultos e intimidações. É importante reiterar que em todos os casos esse assédio se configura por apresentar característica sexual. O assédio sexual pode ocorrer entre pessoas de diferentes orientações sexuais, raças, classes ou entre gerações.

O assédio moral, portanto, é diferente do assédio sexual, que já é crime e tipificado na legislação com pena de detenção para o agressor⁵.

5 O **assédio sexual** recebe tratamento em lei específica e situa a relação com o poder hierárquico, vertical, a partir de um superior hierárquico contra seu subordinado. E o segundo, **assédio moral**, nas inter-relações pessoais, horizontais, que comportam outras relações de poder. Este último não tem legislação definida e se ampara na Constituição Federal. Seu entendimento abrange condutas que envolvem principalmente, mas não exclusivamente, os próprios colegas de trabalho. Eles ocupam posições iguais ou similares em termos de atividades e estrutura organizacional. Um busca o favorecimento sexual (**assédio sexual**) e o outro pretende a agressão psicológica deliberada (**assédio moral**). O que está ausente neste entendimento é justamente a questão de gênero.

Nem todo conflito é assédio moral

O conflito consiste no desentendimento entre duas ou mais pessoas acerca de um tema.

Ocorre devido à dificuldade de se lidar com as diferenças, associada a um sentimento de impossibilidade de coexistirem interesses e opiniões.

Em ambientes competitivos ou baseados na participação dos trabalhadores, posicionamentos e opiniões divergentes entre trabalhadores e chefias são habituais.

O **conflito** pode ser definido como um embate decorrente de diferentes culturas profissionais, visões de mundo (valores) diferentes, por tensões resultantes de reivindicações, por disputas de poder ou por recursos escassos.

As divergências podem gerar situações de conflitos, que nem sempre devem ser encaradas de forma negativa. No entanto, se estas não forem administradas adequadamente, podem favorecer o desenvolvimento do assédio moral - uma conduta antiética e contraproducente.

O conflito faz parte das rotinas familiares, sociais e de trabalho. No ambiente de trabalho, apresenta algumas características que ajudam a diferenciá-lo do assédio moral:

- É consciente e se manifesta na comunicação direta;
- A interação entre os trabalhadores divergentes é mantida;
- É ocasional e ocorre em torno de elementos/situações específicos;
- Os ideais defendidos são explícitos;
- Pode estar relacionado ao alcance de metas ou desdobramentos de um projeto e não objetiva afastar do trabalho os profissionais que tenham opiniões diferentes.

Ao comparar o assédio moral e situações de conflito no trabalho, temos as seguintes diferenças:

| Conflito | X | Assédio Moral |
|---|----------|---|
| As divergências de visão entre os profissionais são deixadas às claras | | Agressões podem ser difusas e implícitas |
| Profissionais envolvidos têm consciência da divergência | | Interação confusa e indefinida; nega-se a existência do assédio |
| Comunicação direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes | | Comunicação se dá de forma evasiva, dissimulada ou há recusa ao diálogo |
| Não altera permanentemente o clima organizacional. | | Clima organizacional conturbado. |
| Há relacionamento profissional direto entre divergentes, ainda que resolvam interromper o diálogo acerca de um tema específico. | | Pode haver recusa à interação, isolamento. |
| Confrontos e divergências ocasionais. | | Práticas antiéticas duradouras e frequentes. |
| Não objetiva prejudicar ou afastar da organização o profissional com visão divergente. | | Objetiva prejudicar a situação do trabalhador na organização, podendo levar à demissão ou exoneração. |
| Pode provocar antagonismo entre grupos e sofrimento compartilhado | | O assediado pode ser o único alvo (o que não descarta o assédio moral coletivo) |

O assédio moral não pode ser confundido com o estabelecimento de metas e verificação de resultados pela chefia em relação à produtividade ou na tentativa de diminuição de erros cometidos na realização de tarefas. Porém, a forma como tais metas são estabelecidas e avaliadas podem configurar assédio. Por isto, a pactuação de resultados deve ser sempre realizada em um ambiente participativo onde o diálogo prevaleça.

Discutir de forma acalorada com colegas ou chefia por causa de um projeto ou atividades de trabalho não configura assédio moral, já que o mesmo pressupõe ações rotineiras e frequentes para atingir o trabalhador.

É importante administrar os conflitos da organização de modo a evitar que se transformem em relações de assédio, visto que estas podem ter consequências onerosas para os trabalhadores e para a instituição. Para isso, a **mediação** e o diálogo franco e aberto são fundamentais.

A mediação é uma forma de lidar com um conflito por meio do auxílio de um terceiro, que facilitará o diálogo, a negociação e, se possível, o reestabelecimento das boas relações de trabalho. Leva em consideração os interesses de todos os envolvidos em busca da satisfação mútua.

O mediador é um terceiro imparcial, que por meio de técnicas específicas, auxilia as pessoas em conflito a identificarem os interesses comuns, complementares ou divergentes e a construir, em conjunto, alternativas de solução.

Consequências do assédio moral

1) Para os trabalhadores(as)

O assédio moral pode ter sérias consequências para a saúde dos trabalhadores. Alterações comportamentais, problemas psicossomáticos e psicopatológicos podem afetar a vida de quem sofre a violência. O impacto da violência na vida do trabalhador depende de fatores como intensidade e duração do assédio.

Vejam alguns dos possíveis problemas de saúde que podem resultar da prática do assédio no trabalho:

| Psicopatológica | Psicossomática | Comportamental |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ansiedade ▪ Apatia ▪ Insegurança ▪ Depressão ▪ Melancolia ▪ Irritação ▪ Insônia ▪ Mudança de humor ▪ Pânico e fobias ▪ Pesadelos | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hipertensão arterial ▪ Ataques de asma ▪ Taquicardia ▪ Doenças coronarianas ▪ Dermatites ▪ Cefaleia ▪ Dores musculares ▪ Gastrite | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Agressividade contra si e contra outros ▪ Aumento do consumo de álcool e drogas ▪ Aumento do consumo de cigarros ▪ Disfunções sexuais ▪ Isolamento social ▪ Desordens de apetite |

Fonte: Organização Mundial de Saúde, 2003, p. 16.

O assédio moral no trabalho pode afetar também a autoestima, a vida social e familiar dos trabalhadores, como por exemplo: o descumprimento de obrigações sociais, isolamento social e distanciamento familiar. Ocasionalmente, assim, problemas que ultrapassam o ambiente de trabalho.

2) Para a instituição

O assédio moral pode trazer consequências não apenas para o trabalhador, mas também para a organização como um todo, seja em decorrência de prejuízos financeiros ou administrativos gerados pelo clima organizacional.

São exemplos de consequências para a instituição:

- Queda da produtividade;
- Alta rotatividade;
- Aumento de acidentes e incidentes;
- Falta ao trabalho;
- Aposentadoria precoce;
- Ambiente de trabalho hostil;
- Exposição do nome da empresa;
- Passivos trabalhistas;
- Multas administrativas;
- Aumento de afastamentos.

3) Para a sociedade

As consequências do assédio moral não se restringem ao trabalhador e à organização na qual ele trabalha. Pelo contrário, repercutem também nas demais esferas da vida e da sociedade, atingindo a todos que direta e indiretamente estiverem envolvidos com o trabalhador. Assim, o assédio pode ter as seguintes consequências para a sociedade:

- Prejuízo nas relações familiares;
- Aumento do desemprego;
- Custos para tratamento e reabilitação;
- Despesas para a previdência social;
- Custos judiciais.

Como evitar a violência no Trabalho

O desafio institucional de evitar a violência no trabalho se encontra em estabelecer ambientes que favoreçam o diálogo, a participação, a transparência, a ética, a valorização do trabalhador e o respeito à diversidade, objetivando a saúde dos trabalhadores.

Aos gestores compete promover um ambiente onde aconteça o diálogo permanente entre a equipe e que a comunicação não esteja restrita aos encontros sociais ou comemorativos.

Os trabalhadores também podem assumir atitudes que contribuam para evitar a violência, como:

- Buscar informações sobre o assunto;
- Não se isolar do grupo de trabalho;
- Evitar fazer piadas e comentários que possam ser desrespeitosos aos colegas;
- Não gritar com pares, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Refletir antes de agir e falar;
- Resolver os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um mediador;
- Desenvolver comportamento assertivo – diga à pessoa, com civilidade, que você não gosta desta ou daquela forma de tratamento.

O que fazer em caso de assédio moral?

Caso esteja vivenciando uma situação de assédio, não se submeta! Existem várias alternativas para enfrentar esse tipo de violência no trabalho.

- Anote com detalhes a situação: dia, hora e mês, nome do agressor e conteúdo da conversa, testemunhas e tudo o que você lembrar;
- Evite conversar com o agressor sem testemunhas;
- Mantenha uma cópia da documentação que possa comprovar a agressão;

- Exija, quando pertinente, as instruções por escrito. Mesmo que seja por e-mail. Provar o assédio é fundamental;

- Dê visibilidade ao problema: procure ajuda de colegas que testemunharam o caso;

- Busque o apoio de familiares e amigos! O apoio e a solidariedade são fundamentais para manter a autoestima, dignidade e confiança.



A **Constituição Federal**, em seu artigo primeiro, defende como um de seus fundamentos os valores sociais do trabalho. O artigo 5º protege o direito a dignidade, honra e igualdade e possibilita o ressarcimento por dano material, moral ou à imagem; já o artigo 7º, inciso XXX, proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Legislações e Regulamentação do Assédio Moral e Assédio Sexual

Em nosso país, ainda não existe uma legislação federal específica que tipifique o assédio moral, porém os juristas buscam o abrigo da Constituição Federal nesses casos. Já existem, entretanto, iniciativas em outras esferas, como por exemplo, a Lei Estadual 3.921/02 do Rio de Janeiro, que visa coibir o assédio moral no serviço público.

Apesar disso, é possível resguardar os direitos do trabalhador nas esferas cível, administrativa e trabalhista, tendo como base a **Constituição Federal de 1988** e outras legislações existentes, como por exemplo:

Código Civil:



Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

- O **Código Civil Brasileiro** aborda a questão da responsabilidade civil quanto aos atos ilícitos, obrigando o cidadão à reparação dos danos causados.

- No Serviço Público, a Lei 8.112/90 não aborda diretamente o tema assédio, mas expõe alguns princípios necessários para a função pública. O assédio afronta a moralidade, a urbanidade, o de-

ver de ser leal à instituição e a proibição quanto ao apreço ou desapeço em serviço. A violação desses deveres e vedações deve ser apurada em sindicância ou processo administrativo disciplinar e pode resultar na aplicação de penalidades (advertência, suspensão ou demissão), respeitado o devido processo legal.

Decreto 1.171/94

XV - É vedado ao servidor público: (...)



f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores.

■ O **Decreto 1.171/94**, que aprova o Código de Ética Profissional do Serviço Público, estabelece a consciência dos princípios morais como um dos norteadores da conduta do servidor, não podendo este jamais desprezar o elemento ético em suas ações. Este código também estabelece algumas vedações sobre a conduta dos servidores.

Para aqueles que são regidos pela Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, esta contém alguns dispositivos que possibilitam o enquadramento em processos de assédio moral, especialmente no que se refere às doenças relacionadas ao trabalho. E pode gerar a demissão do assediador por justa causa.

O Código Penal Brasileiro tipifica o assédio sexual em seu artigo 216-A, definindo que este consiste em:

“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”

Como pena, prevê-se de um a dois anos de detenção, sendo possível a expansão de até um terço da pena no caso da vítima ser menor de idade.

Em relação ao assédio moral e/ou sexual direcionado à mulher, existe também a proteção pela Lei nº 11.340/06, denominada Lei Maria da Penha, que em seu artigo 7º afirma que a violência contra a mulher pode se manifestar nas formas física, sexual, patrimonial, moral e psicológica. Sendo esta última definida como «qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar

suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação». Deste modo, essa lei se destaca por trazer à tona a existência de uma forma de violência que se dá na sutileza de ações entre pessoas, portanto de forma subjetiva. A Lei Maria da Penha, como é conhecida, afirma a necessidade de proteção à integridade psicológica da mulher.

Responsabilidades:

Os agravos sofridos pelo trabalhador podem gerar direito a indenizações por danos de caráter material e moral. Sendo o assediador servidor público, o Estado (União, Estado, Município) pode ser responsabilizado pelos danos morais e materiais sofridos, e uma vez comprovado o fato ou dano, deverá indenizar o assediado, podendo processar o assediador, visando à reparação dos prejuízos que sofrer.

No caso das relações regidas pela CLT, a responsabilidade pode recair sobre o empregador (pessoa física ou jurídica) porque cabe a este reprimir as condutas indesejáveis. A responsabilidade do empregador é subjetiva, por dolo ou por culpa. Se for presumida a culpa, o ônus da prova pode ser invertido, ou seja, o empregador terá que provar que não agiu culposamente.

Além das indenizações, os trabalhadores celetistas podem solicitar a rescisão indireta do contrato de trabalho, o que significa requerer que o contrato seja rompido como se o (a) trabalhador (a) tivesse sido demitido (a), pleiteando também as verbas rescisórias que seriam devidas nesta situação (por exemplo, o aviso prévio indenizado, a multa do FGTS, etc.).

O que a Fiocruz está fazendo

A Fiocruz elaborou uma política para a prevenção e enfrentamento do assédio moral no trabalho e está implantando ações que vão desde a sensibilização e produção de informações sobre o tema até a organização de uma rede de acolhimento e acompanhamento dos casos de conflito/assédio moral e sexual no trabalho.

Acolhimento

O trabalhador que estiver com dificuldades no trabalho, semelhantes às descritas nesta cartilha, pode procurar uma das seguintes instâncias institucionais que farão um primeiro acolhimento:

- Ouvidoria
- Diretoria de Recursos Humanos (Direção, Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos e Coordenação de Saúde do Trabalhador)
- Núcleos de Saúde do Trabalhador
- Sindicato dos Trabalhadores da Fiocruz (Asfoc-SN)
- Serviços de Recursos Humanos das unidades

Estas instâncias se encontram em rede e estão responsáveis por analisar cada caso. As primeiras ações consistem em procurar escutar todas as partes envolvidas para que se esclareça e diferencie situações de conflito no trabalho de situações de assédio. Este processo, por vezes, é demorado, porque pode envolver várias conversas entre chefias, trabalhador e equipe.

Nos casos de o trabalhador apresentar sintomas físicos e/ou psicológicos em razão de situações de conflito no trabalho ele deve se dirigir preferencialmente aos Núcleos de Saúde do Trabalhador.

Nos casos em que o (a) trabalhador (a) desejar fazer um relato por escrito e anexar registros sobre situações abusivas no trabalho, este deve se dirigir diretamente à Diretoria de Recursos Humanos, que abrirá um processo administrativo. Este processo consiste em apurar, a partir de uma sindicância, o fato relatado e tomar as providências no âmbito da Fiocruz.

No caso das regionais, o trabalhador deverá procurar o seu SRH, que entrará em contato com a Direh para realizar os trâmites administrativos.

A Ouvidoria, além de ser uma instância de acolhimento e mediação, também pode ser acionada quando o trabalhador considerar que não foi atendido adequadamente ou se tiver dúvidas quanto ao andamento do processo.

A Asfoc-SN poderá orientar o trabalhador quanto aos seus direitos e disponibilizar apoio jurídico, se necessário.

Referências Bibliográficas:

BANDEIRA, Lourdes. Três décadas de resistência feminista contra o sexismo e a violência feminina no Brasil: 1976 a 2006. *Sociedade e Estado*, Brasília, v.24, n.2, p.401-438, maio/ago, 2009.

BARRETO, Margarida M.S. *Mal-estar no trabalho*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. *Violência, Saúde e Trabalho – uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2003.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

_____. *Código Civil*. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm

_____. *Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal*. Decreto 1.171, de 22 de junho de 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm

_____. *Código Penal*. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm

_____. *Lei nº 8.112*, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm

_____. *Lei Maria da Penha*. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm

_____. MINISTÉRIO DA SAÚDE. SECRETARIA-EXECUTIVA. SUBSECRETARIA DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS. *Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio moral*. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2009.

_____. MINISTÉRIO DA SAÚDE. SECRETARIA-EXECUTIVA. SUBSECRETARIA DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS. *Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio sexual*. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2009.

_____. MINISTÉRIO DA SAÚDE. FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. *Portaria 329/2009 PR*.

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES EM SAÚDE, TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. *Assédio moral: violência contra o trabalhador*. Brasília, s/d.

FIOCRUZ. Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho, 2010. (mimeo)

FREITAS, M. E.; HELOANI, J. R. M.; BARRETO, M. *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: CENGAGE LEARNING, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

GUIMARÃES, Liliانا. A.M. e RIMOLI, Adriana O. «Mobbing» (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psic.: Teor. Pesq.* [online]. 2006, vol.22, n.2, pp.183-191.

HELOANI, Roberto. *Assédio moral: a dignidade violada*. In Aletheia, Canoas, n. 22, dez. 2005.

HONNETH, Axel. *A luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais*. 2ª. ed. São Paulo: Ed. 34, 2009.

HIRIGOYEN, Marie France F. *Assédio moral: A violência perversa do cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.

MEDIARE. Cursos Técnicos e Gerenciais. *Seminário Mediação de Conflitos*. Novembro de 2010. Fiocruz, RJ.

O QUE é assédio moral? Disponível em: < <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: 21 ago. 2013.

RIO DE JANEIRO. *Lei nº 3.921*, de 23 de agosto de 2002. Disponível em: <http://alerjrn1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/65b93cde10ce34403256b2a0061e662/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument&ExpandSection=-5>

Secretaria de Estado de Saúde do Rio de Janeiro. ***Um olhar sobre o assédio moral: construindo um ambiente de trabalho saudável***. Rio de Janeiro, 2013.

SILVA, B. *Dicionário de Ciências Sociais*, 2ª ed. RJ: FGV, 1987.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PERNAMBUCO. *Assédio Moral na categoria bancária: uma experiência no Brasil*. Recife, AGN Gráfica, 2005.

SOUZA, T.M.S. Formas de Gestão na acumulação flexível: o assédio moral. In: BARRETO, M. NETTO, N.B. PEREIRA. B.L. (org). *Do Assédio Moral à Morte de Si: Significados Sociais do Suicídio no Trabalho*. 1º ed. São Paulo: Gráfica e Editora Matsunaga, 2011.

TROMBETTA, T.; ZANELLI, J. C. *Características do Assédio Moral*. Curitiba: Juruá, 2010.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. *Assédio Moral no Trabalho: uma Violência a ser Enfrentada* / Coordenação: Suzana da Rosa Tolfo, Renato Tocheto de Oliveira. Florianópolis: UFSC, 2013.

WORLD HEALTH ORGANIZATION -WHO. *Psychological Harassment at work*. Geneva: WHO, 2003. Disponível em: http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf . Acesso em: 02 set. 2013.

ANEXOS

ANEXO 1 - Síntese da Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência e do Assédio Moral no Trabalho para a Fiocruz

Esta Política tem como propósito explicitar o compromisso institucional em realizar ações de prevenção e enfrentamento da violência e do assédio moral no âmbito da FIOCRUZ, objetivando contribuir para uma organização do trabalho que valorize a ética nas relações e na gestão.

Para fins desta Política, são considerados trabalhadores todas as pessoas que exercem suas atividades na Fiocruz, independentemente de seu vínculo empregatício. Desta forma, estão incluídos nesse grupo: servidores públicos e trabalhadores contratados pelas diversas empresas e cooperativas que prestam serviços para a Fiocruz. Também são considerados trabalhadores aqueles que exercem atividades como aprendizes ou estagiários, mesmo que temporária ou definitivamente, os afastados por doença, e os inativos.

A adoção desta Política contempla 04 Resoluções da 3ª Conferência Nacional de Saúde, realizada em 2006, no que tange ao eixo de Negociação na gestão do Trabalho e da Educação na Saúde - Valorização, Humanização e Saúde do Trabalhador, pois destacam a importância das dimensões ética, de cooperação, de respeito e solidariedade, assim como do cuidado à saúde dos trabalhadores. São elas:

- Estabelecer mecanismos de gestão do trabalho em saúde onde os trabalhadores se constituam como construtores e se reconheçam como pertencentes ao ambiente de trabalho, incorporando a humanização em suas diversas dimensões (ética, cooperação, respeito e solidariedade), que deverá estar expressa em suas práticas;
- Adotar mecanismos antidiscriminatórios para evitar abusos e posturas autoritárias de todos (chefias, coordenações e funcionários) incluindo o assédio moral e sexual, e toda e qualquer forma de discriminação dos trabalhadores de saúde, aos portadores de patologias e pessoas com deficiência, nos serviços públicos e privados conveniados ao SUS;
- Garantir a Gestão do Trabalho, nas três esferas de governo, incorporando o cuidado com a saúde de seus trabalhadores, assegurando recursos financeiros e desenvolvendo políticas e programas para este fim.

■ Implantar e desenvolver políticas de cuidado ao cuidador da saúde, com acompanhamento de equipe multidisciplinar, organizando reuniões e atividades com os cuidadores, que privilegiem o lazer, as práticas de saúde mental e elevação da autoestima, oferecendo suporte psicoterapêutico, quando necessário.

Em razão da complexidade do fenômeno da violência e a diversidade de variáveis que podem predispor a um ambiente organizacional que favoreça o seu desenvolvimento, a única forma de combatê-lo é abordando o problema a partir de diferentes ângulos.

Assim, foram definidas estratégias de intervenção na organização do trabalho, de proteção e cuidado aos trabalhadores e para coibir atos de violência, tanto física quanto psíquica e moral. Também estabeleceu-se as diretrizes, responsabilidades institucionais, recursos financeiros e mecanismos de gestão, acompanhamento e controle social, que deverão orientar os planos de trabalho e ações que busquem a superação da fragmentação, da desarticulação e da superposição de medidas implementadas pelos diversos setores e unidades da Fiocruz.

Define como princípios:

Respeito nas relações - não será tolerada na Instituição qualquer conduta abusiva que atente contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de seus trabalhadores;

Cumprimento das normas – deverá ser assegurado o cumprimento da legislação pertinente, a exemplo do RJU e do Código de Ética do Servidor Público Federal.

Cooperação – todos os atores institucionais, trabalhadores, chefias, diretores e sindicato devem cooperar na prevenção e enfrentamento da violência no trabalho e para que as ações estabelecidas sejam exitosas.

Articulação intra e interinstitucional - a presente Política deverá contemplar e se harmonizar com outras políticas institucionais vigentes na Fiocruz e em outros órgãos públicos, com as quais possua interface.

Equidade – as ações desta política contemplam todos aqueles que exerçam atividades no âmbito da Fiocruz, ainda que sem remuneração,

independentemente do cargo, função ou vínculo, respeitando-se os limites de competência e responsabilidade da Fiocruz.

Transparência – as ações decorrentes desta política serão objeto de ampla divulgação no âmbito institucional.

Universalidade – todas as situações que configurem violência no trabalho serão objeto de apreciação e de intervenção com ênfase nos aspectos da organização do trabalho.

Autonomia dos coletivos – as ações de prevenção e de saúde do trabalhador devem ter como um de seus objetivos a mobilização, o envolvimento e a articulação dos coletivos na busca de condições de trabalho éticas e humanizadas de forma a coibir situações de violência.

Estratégias

Acolhimento e proteção – todas as pessoas submetidas a situações de violência serão ouvidas e acolhidas pelos setores de RH, Saúde do Trabalhador e Ouvidoria, que avaliarão o caso e, em conjunto com o trabalhador, definirão as estratégias a serem adotadas. Estas poderão incluir o encaminhamento para suporte psicoterapêutico e/ou acompanhamento médico, quando indicado.

Prevenção – as ações deverão priorizar a intervenção nos fatores organizacionais que facilitam o surgimento de relações não éticas, adotando métodos de avaliação de risco dos ambientes e processos de trabalho.

Sigilo - todos os casos deverão ser tratados em caráter reservado, até o estabelecimento das responsabilidades.

Educação e Comunicação – o tema da violência e assédio moral no trabalho deverá ser amplamente discutido e divulgado, tanto nas ações de desenvolvimento e capacitação, quanto através de palestras e material impresso, tais como cartilhas, folders, cartazes e código de ética dos servidores.

Mediação – será a estratégia de primeira eleição na resolução dos conflitos, com o objetivo de negociar soluções e harmonizar interesses, viabilizando a comunicação e, sempre que possível, o entendimento entre as pessoas envolvidas.

Avaliação constante – as ações definidas deverão ser monitoradas e avaliadas ao longo do tempo, investigando periodicamente a ocorrência de práticas abusivas na Instituição.

Com base nos princípios e estratégias propõe dois eixos prioritários de atuação na Fiocruz e suas respectivas ações:

1 - Prevenção de situações de violência e fortalecimento da gestão do trabalho na Fiocruz, enfatizando as ações de caráter preventivo, principalmente a conscientização de trabalhadores e gestores quanto ao problema em tela. Desta forma, pretende-se detectar e eliminar situações que possam potencialmente, se mal conduzidas, caracterizar-se como violentas, sem excluir a possibilidade da aplicação de sanções previstas na legislação a eventuais situações de abuso.

Dentre as diversas ações, que devem ser implementadas de acordo com a especificidade de cada unidade, consideram-se como estratégias:

- Elaboração e disseminação de cartilha contendo as legislações sobre os direitos dos trabalhadores, bem como o código de ética do servidor público em página da internet e material impresso;
- Sensibilização dos trabalhadores e gestores sobre o tema da violência no trabalho assédio moral e sexual no trabalho por meio de palestras e oficinas;
- Inclusão do tema da ética nas relações e da prevenção de situações de violência no trabalho nos programas de capacitação e desenvolvimento institucionais;
- Avaliação dos ambientes e processos de trabalho com destaque nos fatores de risco biopsicossociais;
- Análise e intervenção na organização do trabalho de forma a propiciar a valorização do trabalhador e a criação de clima de respeito, confiança e cooperação;
- Constituição de espaços coletivos de reflexão sobre a organização do trabalho viabilizando a criação e a negociação de novas formas de fazer;
- Construção de espaços de mediação de situações de conflito no trabalho;
- Capacitação dos profissionais da Direh, Serviços de Recursos Humanos e gestores institucionais dos diversos níveis, em temas de gestão do trabalho como, por exemplo, negociação de conflitos no trabalho. De forma a melhor instrumentalizá-los para gestão das relações no trabalho.

2 - Acolhimento e tratamento das situações de violência no trabalho, definindo fluxos de recepção e acompanhamento das demandas, dando sentido à proposta de enfrentamento das situações já existentes no âmbito institucional. Dentre as ações a serem desenvolvidas três são fundamentais:

- Legitimação da Ouvidoria, Serviços de Recursos Humanos e Diretoria de Recursos Humanos (Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos e Coordenação de Saúde do Trabalhador), como locais de acolhimento e encaminhamento das demandas de violência no trabalho;
- Constituição de um grupo permanente para discussão dos casos, visando definir as ações e fluxos de tratamento das situações de violência na Fiocruz, composto por representantes da DIREH (Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos, Coordenação de Saúde do Trabalhador e Coordenação de Processos Disciplinares), Ouvidoria e ASFOC.
- Capacitação de grupo de mediação com o objetivo de facilitar a resolução dos conflitos, podendo adotar um termo de compromisso pactuado entre as partes envolvidas.

A Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência e Assédio Moral no Trabalho por si só não conseguirá transformar o dia-a-dia do trabalho na Fiocruz num espaço de relações éticas, no qual as divergências e conflitos são tratados como oportunidade de troca e construção de novos modos de fazer. É necessário que todos invistam nesta proposta, reflitam sobre suas atitudes e busquem apoio, num movimento coletivo de cooperação.

ANEXO 2 - Portaria 340/2013 – PR - Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e demais formas de Violência no Trabalho, no âmbito da Fiocruz (Disponível em: http://www.castelo.fiocruz.br/portaria/Doc/P340_2013.pdf)

ANEXO 3 - Portaria 1066/2014 – PR – Comitê Nacional Pró- Equidade de Gênero e Raça Fiocruz (Disponível em: http://www.castelo.fiocruz.br/portaria/Doc/P1066_2014.pdf)

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO

Prevenção e
enfrentamento
na Fiocruz

2014



Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz

