

# ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

---

Prevenção e  
enfrentamento  
na Reiterlog

# ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

---

Prevenção e enfrentamento na

**Reiter Transportes e Logística  
Ltda**

2022

### **Mensagem do Presidente**

Em seus 13 anos de existência, a **Reiter Transportes e Logística Ltda** tem se destacado por armazenar e transportes produtos diversos, atendendo diferentes setores, classes e pessoas. A defesa de grupos socialmente vulneráveis e a afirmação de posições éticas inclusivas têm amparado o cumprimento de sua missão empresarial.

Ao longo de sua história, a Reiter sempre buscou atender a todos com a máxima excelência, seja na prestação dos serviços seja no trato com os clientes e quaisquer outras pessoas.

Não poderia haver posição diferente na área da gestão do trabalho.

Este material é fruto do trabalho do RH e pretende chamar a atenção da comunidade Reiter 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 Reiter se posiciona de forma **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 empresarial 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!

**Vinícius Reiter Pilz.**

### **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 estudos 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 organizacional.

Humilhações, constrangimentos, discriminações, agressões à honra e à dignidade infelizmente podem estar presentes na organização do trabalho. 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?

### 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



**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.

ações que caracterizam o assédio são frequentes, reiteradas, reproduzidas pelo assediador por algum tempo. 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 destrutivo, que mexe com as estruturas emocionais.

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.

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 formas:

**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**

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**

**Assédio 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 agressor.

#### **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:

<b>Conflito</b>	<b>X</b>	<b>Assédio Moral</b>
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 construírem, 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:

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

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 empresa**

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.

### **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.

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 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.

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 Reiter está fazendo**

A Reiter 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 responsáveis pelo 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 o setor de **Recursos Humanos** da unidade, ou diretamente a **direção** da empresa.

O setor de Recursos Humanos será responsável 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 ser encaminhado ao Setor de Medicina e Segurança do Trabalho, para encaminhamento médico.

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 investigação interna, o fato relatado e tomar as providências adequadas.

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 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 Reiter 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.

Nova Santa Rita/RS, maio 2022.

Recurso Humanos.

## CANAL DE DENÚNCIAS

<https://www.reiterlog.com/portaln/denuncie/>



**REITER TRANSPORTES E  
LOGISTICA LTDA.**