

## LEI ESPECÍFICA PARA ASSÉDIO MORAL

No Brasil não há uma lei específica para assédio moral mas esta pode ser julgada por condutas previstas no artigo 483 da CLT. Contudo a Primeira Lei Brasileira é datada de 2000 no município de Iracemápolis-SP de autoria do Professor-Mestre do ISCA FACULDADES DE LIMEIRA, João Renato Alves Pereira, que é também autor do Primeiro Livro publicado no Brasil, sendo palestrante na área do aperfeiçoamento das Relações de Trabalho.

Há alguns Estados, como Pernambuco que já publicaram lei específica tratando sobre o tema, inclusive foi a primeira lei a ser regulamentada em todo Brasil. A lei estadual nº 13.314, de 15 de outubro de 2007, de autoria do deputado Isaltino Nascimento, foi regulamentada pelo governador Eduardo Campos através do nº 30.948, de 26 de outubro de 2007.

Também no Estado de São Paulo há lei que veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. O projeto de lei criado em 2001 de autoria do deputado Antonio Mentor (PT), tornou-se a lei 12.250, de 9 de fevereiro de 2006. Foi regulamentada através do número 3.980 de 23/10/2007.

Ficaram de fora os servidores militares, cuja categoria é considerada uma das mais assediadas do país, no entanto podem invocar o princípio da isonomia, consagrado na Constituição Federal brasileira de 1988.

Vários projetos já foram aprovados em cidades como São Paulo, Natal, Guarulhos, Iracemápolis, Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguçu, Guararema, Campinas, entre outros. O estado do Rio de Janeiro, desde maio de 2002, condena esta prática.



**DIREITOS NEGADOS DOENÇAS ADQUIRIDAS!**  
**INFORMAÇÕES: (11) 3083 6100**  
**SECRETÁRIA DA SAÚDE DO TRABALHADOR**  
**(11) 92727314**  
**Rua Cardeal Arcoverde 119 - Pinheiros**



**CONVITE**

**DATA: 30 DE NOVEMBRO - 2010**

**Local: R. Cardeal Arcoverde 119, Pinheiros**

**10hs00 as 10hs30** - Mesa de Abertura  
Benedito Augusto de Oliveira – Presidente/  
SINDSAÚDE-SP

Hélcio Aparecido Marcelino – Presidente/  
FETSS

Jacilene M. Silva – Secretária da Saúde do  
Trabalhador/ SINDSAÚDE-SP

**10hs30 às 11hs10** - **Lourival Batista**  
**Tema: Trabalho e Suicídio X Ética e Moral**

**11hs10 às 11hs50** - **Nilson Berenchtein Netto**  
**Tema: História do Suicídio no Trabalho**

**11hs40 às 12hs30** - **Margarida Barreto**  
**Tema: A precarização do trabalho no século XXI - Adoecimento e morte**

**12hs30 as 13hs30**  
**Abertura para perguntas do público presente**

## O QUE É ASSÉDIO MORAL?

**Assédio moral** é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

São mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

**Primeira fase:** É algo normal que nas empresas surjam conflitos devido à diferença de interesses. Devido a isto surgem problemas que podem solucionar-se de forma positiva através do diálogo ou que, pelo contrário, constituam o início de um problema mais profundo, dando-se isto na seguinte fase.

**Segunda fase:** Na segunda fase de assédio ou fase de estigmatização, o agressor põe em prática toda estratégia de humilhação de sua vítima, utilizando uma série de comportamentos perversos cuja finalidade é ridicularizar e isolar socialmente a vítima.

*Nesta fase, a vítima não é capaz de crer no que está passando, e é freqüente que negue a evidência ante o resto do grupo a que pertence.*

**Terceira fase:** Esta é a fase de intervenção da empresa, onde o que em princípio gera um conflito transcende à direção da empresa.

**Solução positiva:** Quando a direção da empresa realiza uma investigação exaustiva do conflito e se decide trocar o trabalhador ou o agressor de posto e se articulam mecanismos necessários para que não voltem a produzir o conflito.

**Solução negativa:** Que a direção veja o trabalhador como o problema a combater, reparando em suas características pessoais distorcidas e manipuladas, tornando-se cúmplice do conflito.

**Quarta fase:** A quarta fase é chamada a fase de marginalização ou exclusão da vida laboral, e pode desembocar no abandono do trabalho por parte da vítima. Em casos mais extremos os trabalhadores acuados podem chegar ao suicídio.



## TIPOS DE ASSÉDIO

**Assédio Descendente** - É o tipo mais comum de assédio, se dá de forma vertical, de cima (chefia) para baixo (subordinados). Principais causas é desestabilizar o trabalhador de forma que produza mais por menos, sempre com a impressão que não esta atingindo os objetivos da empresa, o que na maioria das vezes já foi ultrapassado e a meta revista por seus superiores.

**Assédio Ascendente** - Tipo mais raro de assédio, se dá de forma vertical, mas de baixo (subordinados) para cima (chefia). É mais difícil de acontecer pois geralmente é praticado por um grupo contra a chefia, já que dificilmente um subordinado isoladamente conseguiria desestabilizar um superior. Principais causas é subordinados com ambição excessiva, geralmente, existe um ou dois que influenciam os demais, objetivando alcançar o lugar do superior e já tendo os subordinados como aliados, uma vez que estes o ajudaram a "derrubar" a antiga chefia, e se sentem parte do grupo de tomada de decisões.

**Assédio Paritário** - Ocorre de forma horizontal, quando um grupo isola e assedia um membro - parceiro. Principais causas é eliminar concorrentes, principalmente quando este individuo vem se destacando com frequência perante os superiores.