

# ASSÉDIO MORAL



ISTO PODE  
TER A VER  
COM VOCÊ

ASSURGS  
GUT FASUBRA

# PALAVRA DA ASSUFRGS

Muito se diz e muito se especula sobre o Assédio Moral. Na UFRGS, não é recente o sentimento de alguns colegas de estarem sendo vítimas de assédio moral, são inúmeros os relatos daqueles que sentiram de alguma forma “assediados”. Como até hoje não se tinha nenhuma iniciativa no sentido de esclarecer **o que é, como se caracteriza, quem são os agentes e como se proteger e denunciar**, a prática do assédio moral, a ASSUFRGS chama para si a responsabilidade de iniciar esta discussão.

Este é o primeiro passo na direção de construir norma interna que regulamente o tema no âmbito da UFRGS.

A Coordenação

## Introdução

O assédio moral degrada as condições de trabalho e compromete a integridade pessoal e profissional, sendo comum em relações hierárquicas de poder, quando há pressões e autoritarismo.

No serviço público, o assunto deve ser amplamente debatido, pois o assédio se apresenta de formas sutis: na avaliação de desempenho, nas progressões, promoções, na determinação de execução de tarefas com prazos impossíveis de cumprir, na retirada de serviços ou das condições materiais para executar o trabalho. Perseguida, a vítima é prejudicada na possibilidade de ascensão na carreira. Resultado: ela se acomoda ou cai em depressão, ou ambas as situações, levando a reiteradas licenças médicas. Tal situação traz prejuízos ao trabalhador vitimado e à instituição.

A orientação dos direitos da vítima, seja na instrução de como produzir provas, bem como no acompanhamento das representações administrativas ou medidas judiciais que venham a ser implementadas é fundamental, inclusive porque o ordenamento jurídico não age sobre a causa do problema, mas sobre os seus efeitos.

Deve ser feita pela vítima a prova da ocorrência de um ato ofensivo, que gere danos psicológicos, para ser possível a busca pela proteção no direito. A comprovação de atos reiterados serve para reforçar o dano sofrido,

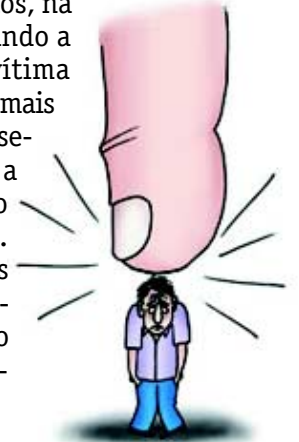
bem como demonstrar o nexo das condutas e o tamanho do abalo sofrido pela vítima.

Não existe uma relação entre o número de ataques e o tamanho do dano, mas ataques sucessivos normalmente acabam por lesionar de forma mais profunda a vítima.

As condutas que caracterizam o assédio moral podem ser tipificadas como atos de improbidade administrativa, atos contrários a diversos princípios jurídicos, bem como atos que caracterizam infrações administrativas previstas no Estatuto do Servidor, como, por exemplo, o dever de urbanidade.

A manutenção de um diário das agressões permite uma posterior narrativa dos fatos, na ordem cronológica, demonstrando a evolução das agressões. A vítima deve buscar aconselhamento, o mais rápido possível, pois assim conseguirá se fortalecer e começará a repelir as agressões, bem como descobrir que provas são úteis.

Ainda podem ser adotadas medidas judiciais, visando ao retorno do servidor à sua lotação anterior e ressarcimento de danos morais, por exemplo.



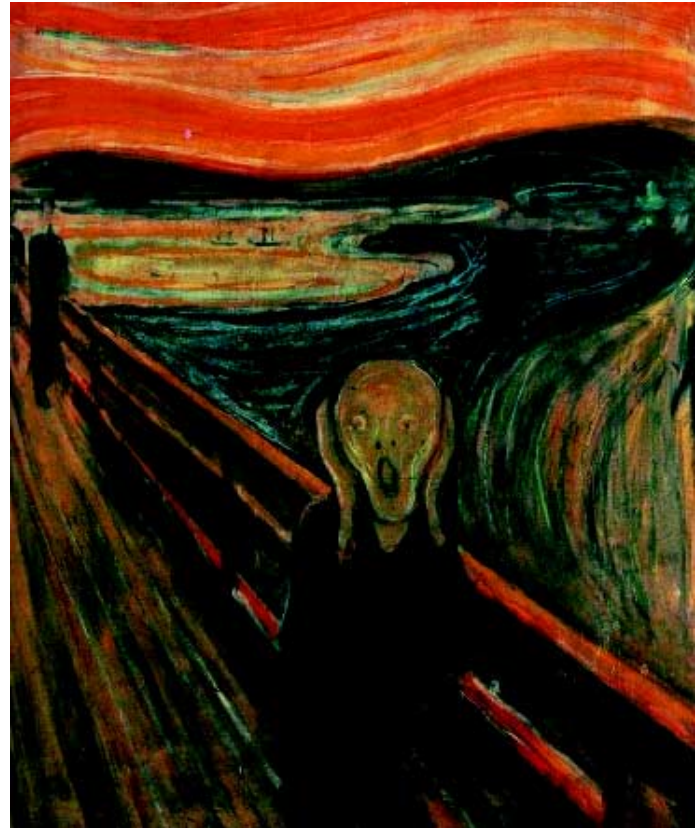
## O que é Assédio Moral

Tecnicamente, o assédio moral no trabalho consiste em toda a conduta que caracteriza comportamento abusivo, freqüente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos, por superiores hierárquicos (excepcionalmente por colegas), cujo objetivo ou efeito atente contra a dignidade, saúde física ou mental do trabalhador, ou que comprometa sua carreira profissional.

Em outras palavras, trata-se de expor o trabalhador a situações vexatórias e humilhantes.

O artigo 2º da Lei estadual 3921/03 (do Rio de Janeiro), bem esclarece o que é assédio moral:

**“Considera-se assédio moral no trabalho (...) a exposição do servidor à situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra, ou gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente de órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou superior hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir-lhe a auto-estima e autodeterminação do subordinado (...).”**



## Como se caracteriza o Assédio Moral?

### São exemplos de assédio moral:

- Sobrecarregar o funcionário de trabalho;
- Ameaçar constantemente o trabalhador com demissão, transferência, rebaixamento etc.
- Falar aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Restrição ao uso de sanitários (marcando o número de vezes e contar o tempo que o funcionário(a) vai ao banheiro, por exemplo);
- Submeter o funcionário a tarefas humilhantes;
- Fazer brincadeiras freqüentes e de mau gosto referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc.
- Ignorar a presença do funcionário(a) não lhe dirigindo a palavra, falando apenas com os demais;
- Criticar a vida pessoal do trabalhador(a);
- Espalhar boatos e fofocas sobre um(a) integrante da equipe;
- Sobrecarregar o funcionário(a) de novas tarefas, ameaçando em caso de não conseguir cumpri-las;
- Impedir o crescimento do profissional dentro da empresa e o desenvolvimento de sua carreira;
- Questionar a validade dos atestados médicos apresentados;
- Proibir que os colegas falem com o trabalhador(a) e este(a) com o seu sindicato
- Sugerir que se peça demissão, etc.

### O assédio moral no serviço público se caracteriza por:

- 1) Determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor, ou em condições e prazos inexequíveis.
- 2) Designar para funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específico.
- 3) Apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.
- 4) Torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente.
- 5) Sonegar de informações que sejam necessárias ao desempenho das funções ou úteis á vida funcional do servidor.
- 6) Divulgar rumores ou comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do trabalhador.
- 7) Expor o servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

## Quem são os agentes da relação de Assédio Moral?

**Há diferentes tipos de assédio moral.**

O assédio moral **vertical descendente** é o mais comum: é aquele praticado pela chefia contra o subalterno.

O assédio moral **vertical ascendente** é mais raro. Ele ocorre quando um subordinado investe contra o chefe. No serviço público, esse tipo de assédio moral geralmente é exercido por um grupo de servidores contra o gestor.

O assédio moral **horizontal** ocorre quando a prática se dá entre colegas, situação via de regra não reconhecida pelo Judiciário, pois há entendimento de que o assédio se dá apenas na primeira hipótese – **assédio moral vertical descendente**.

Independentemente dos tipos de assédio, é necessário denunciar a prática, pois esta, caso não seja impedida, reiteramos, pode causar danos irreversíveis à saúde do trabalhador, prejudicando o ambiente de trabalho como um todo.

Os sintomas mais comuns na saúde das vítimas de assédio moral são: baixa estima, nervosismo, estresse, insônia, taquicardia, perturbações gastro-intestinais, falta de desejo sexual, consumo indiscriminado de drogas lícitas e ilícitas, esgotamento físico e psíquico, sintomas este que podem levar a diagnósticos como depressão,



ansiedade, síndrome do pânico, transtorno obsessivo compulsivo, paranóia, etc.

No Brasil, há possibilidade de acusação penal para os autores desse tipo de abuso. Em geral, as leis ainda têm alcance municipal ou estadual. No entanto, está no Congresso Nacional um projeto de lei (de nº 2369, apresentado pelo deputado Mauro Passos (PT/SC), que estabelece indenizações às vítimas de assédio moral comprovado.

## Como proceder para prevenir-se e poder denunciar o Assédio Moral?



### **RESISTA**

Anote, com detalhes, todas as situações sofridas (dia, mês, ano, hora, local, nome do agressor(a), testemunhas, reproduzir a conversa etc. É importante não se deixar abater e conversar com colegas de trabalho e com a família sobre a situação.

### **SEJA SOLIDÁRIO**

Esteja atento à ocorrência de atos injustos ou arbitrários contra si ou contra colegas. Não se isole, nem se afaste da vítima. Fortaleça laços sinceros de amizade, que favorece confiança e capacidade para enfrentar situações adversas no trabalho.



### **ORGANIZE-SE**

Busque o apoio dos colegas e dos representantes sindicais de forma a evitar conversas entre o agressor(a) e a vítima sem testemunhas.

### **MANIFESTE-SE**

Não permita que as agressões se prolonguem. Procure dar visibilidade à situação. Procure ajuda.

## Questionário

### Marque as situações de assédio moral que você já passou

#### Seu chefe / Sua chefe:

- ( ) Não o cumprimenta e não fala mais com você.
- ( ) Atribui a você "erros" inexistentes.
- ( ) Bloqueia o andamento de seus trabalhos.
- ( ) Manda cartas de advertência protocolada ou por e-mail
- ( ) Impõe horários injustificados.
- ( ) Enche você de trabalho.
- ( ) Determina a realização de trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade.
- ( ) Dá instruções confusas e imprecisas.
- ( ) Ignora sua presença na frente dos outros ou quando estão apenas os dois.
- ( ) Fala mal de você em público ou para outras pessoas.
- ( ) Manda você executar tarefas sem interesse.
- ( ) Faz circular maldades e calúnias sobre você.
- ( ) Transfere você do setor para deixá-lo isolado.
- ( ) Não lhe dá qualquer ocupação (Não lhe passa as

tarefas).

- ( ) Retira seus instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador, mesa...
- ( ) Proíbe seus colegas de se relacionar com você (falar, almoçar, etc)
- ( ) Agrides você verbalmente somente quando está a sós com ele.
- ( ) Insinua e faz correr o boato de que você está com problema mental, financeiro ou familiar
- ( ) Prejudica sua saúde.
- Descreva as situações, detalhando, por exemplo, as doenças que você teve nos últimos dois anos (por exemplo, uma crise de enxaqueca após um ataque do agressor):

---

---

---

---

Duração do assédio moral: \_\_\_\_\_ (nº de meses)

não

com minha família

com meus amigos

a um colega

ao setor de recursos humanos

ao sindicato

ao meu médico

a uma associação especializada em assédio moral

outros

Frequência dos comportamentos:

uma vez por mês       uma vez por semana

várias vezes por semana

Por quantas pessoas você foi agredido?

uma pessoa       de 2 a 4 pessoas

mais de 4 pessoas

Quem é ou quem são os agressores?

um colega       o conjunto de colegas

seu superior hierárquico

seu superior contra você e seus colegas

um subordinado       o conjunto de subordinados

Você foi exposto a assédio sexual?

sim

não

Seu(s) agressor(es) é(são):

homem(s)       mulher(es)

os dois

Se você respondeu sim, quais?

o agressor utilizou palavras obscenas ou degradantes em relação a seu corpo

tocou em você ou ficou muito próximo

propôs ou insinuou a possibilidade de relação sexual

agrediu-a (o) fisicamente

outros (especificar)

Você pensa que o agressor tem consciência do mal que ele lhe faz?

sim       não       não sei

Já falou desta situação com alguém?

---

---

---

---

---

## Sítios na Internet relacionados ao tema

[www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)  
[www.iesc.ufrj.br/assediomoral](http://www.iesc.ufrj.br/assediomoral)  
<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>  
[www.relatoriorh.com.br/arquivos/destaqueassediomoral.pdf](http://www.relatoriorh.com.br/arquivos/destaqueassediomoral.pdf)  
<http://www.mte.gov.br/>

## Locais onde buscar ajuda em caso de Assédio Moral

- Assufrgs: (51) 3228.1054
- Comissão de Cidadania e Direitos Humanos na Assembléia Legislativa: (51) 3210.2095
  - Delegacia Regional do Trabalho(DRT): (51) 3228.3003
- Núcleo Gaúcho de Estudos sobre assédio moral no trabalho: [cssq@terra.com.br](mailto:cssq@terra.com.br)

## Nada é impossível de mudar

Desconfiai do mais trivial ,  
na aparência singelo.  
E examinai, sobretudo, o que parece habitual.  
Suplicamos expressamente:  
não aceiteis o que é de hábito como coisa natural,  
pois em tempo de desordem sangrenta,  
de confusão organizada, de arbitrariedade consciente,  
de humanidade desumanizada,  
nada deve parecer natural nada deve parecer impossível de mudar.  
(Bertolt Brechet / 1898 -1956)

## Direção da Assufrgs

### **Coordenação Geral:**

Bernadete Menezes, Silvio Corrêa, José Luís Rockenbach (Neco)

### **Administração e Finanças:**

Miguel Angelo Ribeiro, Maria Schirlei Funk Cassel

### **Educação Política e Sindical:**

Maria de Lourdes Oliveira, Joana de Oliveira

### **Saúde e Segurança do Trabalhador:**

João Batista Costa e Silva e Orencio Arami Azevedo

### **Divulgação e Imprensa:**

Paulo Roberto Oliveira, Fabiano Porto Rosa

### **Cultura, Esporte e Lazer:**

Gilson Silva dos Santos, Júlio Antonio da Silva

### **Jurídica e Relação de Trabalho:**

Margarete das Neves Antunes, Marco Antonio Schwartzhaupt

### **Assuntos de Aposentadoria:**

Rosane Barcelos, Salete Maria Wiggers .

### **Elaboração:**

Silvio Corrêa (Coordenador da Assufrgs) e Valnez Bittencourt - OAB/RS 14.779 (Escritório Rogério Viola Coelho & Advogados Associados)

**Jornalista responsável:** Luis Henrique Silveira (DRT/RS 7998) - **Projeto Gráfico e Diagramação:** Marcelo Souza - **Tiragem:** 2.000

# ASSURFGS

**CUT FASUBRA**

Associação dos Servidores da UFRGS e UFCSPA

Av. João Pessoa, 1392 - CEP: 90040-001

Porto Alegre - RS - Fone / Fax: (51) 3228-1054

[imprensa@assufrgs.com.br](mailto:imprensa@assufrgs.com.br)

[www.assufrgs.com.br](http://www.assufrgs.com.br)