

Cartilha informativa sobre

# ASSÉDIO MORAL

## SAIBA RECONHECER

O QUE CARACTERIZA

O ASSÉDIO MORAL

## DENUNCIE

VEJA ONDE E COMO

QUEM SÃO AS VÍTIMAS  
MAIS COMUNS?

ATITUDES QUE PODEM  
AJUDAR DIANTE DO  
ASSÉDIO



# A LEI

CONTRA O ASSÉDIO

VEJA O QUE ESTÁ  
PREVISTO EM LEI  
PARA PROTEGER AS  
VÍTIMAS E PUNIR OS  
ASSEDIADORES



## SUMÁRIO

**04** A cultura do assédio moral no trabalho

**06** Como reconhecer o Assédio Moral?

**08** O que acontece com as vítimas do Assédio Moral?

**10** Quem são as vítimas mais comuns do assediador?

**12** Os trabalhadores doentes e o Assédio Moral

**14** A solução também é coletiva

**16** Como se defender do Assédio Moral

**18** A lei contra o Assédio Moral

**20** O que não é Assédio Moral

# Você é vítima de Assédio Moral?

## Presenciou algum caso de Assédio Moral?

# Não se cale, denuncie!

**pelo telefone**

(51) 3224-2452

**pelos emails**

assedio@sindjus.com.br

edson@sindjus.com.br

**ou no endereço**

Rua Quatro Jacós, 26

Porto Alegre-RS

## Expediente

**GESTÃO 2016/2019**

**Marco Aurelio Ricciardi Weber**

Coordenador – Geral - Escrivão

**Davi Pio da Silva dos Santos**

Secretário Geral - Oficial Escrevente

**Flávio Luís Souza Ribeiro**

2º Secretário Geral - Oficial Escrevente

**Eclaíza Luongo do Nascimento**

Diretora de Finanças e Patrimônio - Oficial Escrevente

**Janice de Borba Pacheco**

Diretora de Finanças e Patrimônio - Oficial Escrevente

**Márcio Cocco**

Diretor de Imprensa e Divulgação - Oficial Escrevente

**Carmen Nadia Pereira Rosso**

Diretora de Imprensa e Divulgação - Escrivã

**Edson Jose Busatto**

Diretor de Relações de Trabalho e Assuntos Jurídicos - Escrivão

**Luiz Gonzaga Crespo Magalhães Junior**

Diretor de Relações de Trabalho e Assuntos Jurídicos - Oficial Escrevente

**Geovana Zamperetti Nicoletto**

Diretora de Política e Formação Sindical - Escrivã

**Aguinaldo Caetano Martins**

Diretor de Política e Formação Sindical - Oficial Ajudante

**Diagramação**

ADZ7 Comunicação

**Baseado em texto elaborado por**

Jane Wolff- Médica do Trabalho e na cartilha "Assédio Moral no Trabalho: uma violência a ser enfrentada", Universidade Federal de Santa Catarina, 2013.



# A CULTURA DO ASSÉDIO NO JUDICIÁRIO

## **Chega de Humilhação!**

Esta cartilha é uma ferramenta de proteção ao trabalhador do Judiciário gaúcho contra o Assédio Moral.

O Poder Judiciário vem passando por um processo que está causando desestruturação das carreiras e do quadro de pessoal. A política de não provimento de cargos que, há anos está sendo praticada pela administração, aliada com a crescente demanda de ações novas que ingresam nos fóruns, só faz aumentar a sobrecarga de trabalho daqueles que ainda estão atuando em seus postos de trabalho.

Hoje cada pessoa que ainda está trabalhando tem que se desdobrar e fazer o papel de duas ou três pessoas ao mesmo tempo. Esse quadro afeta diretamente a forma como as pessoas se relacionam nos seus ambientes



*O assédio moral indica a existência da violência institucionalizada.*

de trabalho e acabam formando um terreno propício para que o assédio moral se instale.

Metas absurdas, tratamento desrespeitoso e falta de humanização das relações de trabalho, em combinação, causam efeitos extremamente nocivos, desestabilizando as pessoas, destruindo o coletivo e a rede de comunicação no ambiente de trabalho.

Somente com a conscientização de cada trabalhador de que é necessário mudar

esse quadro, de que precisamos olhar para o colega que está ao lado como um ser humano integral e que todos merecem respeito e dignidade é que poderemos começar a reverter esse quadro.

A forma como o trabalho está organizado e a cultura organizacional que banaliza a violência em nome de atingimento de metas são indicadores de que existem pessoas que podem estar sofrendo da dor invisível que mais causa problemas, tanto profissionais quanto pes-

soais. Precisamos lembrar que o assediador sempre procura uma nova vítima, por isso, não se omita, auxilie e denuncie sempre que se deparar com alguém em sofrimento no seu ambiente de trabalho, pois o próximo pode ser você.

**Geovana Zamperatti Nicoletto**  
*Diretora Executiva de Política e Formação Sindical*



# COMO RECONHECER O ASSÉDIO MORAL

**N**o início o assediador busca captar o desejo do outro e leva o trabalhador a pensar, decidir ou comportar-se de maneira diferente do que faria normalmente, sem perceber. Aos poucos vai retirando a capacidade de decisão da vítima.

O objetivo é manter o trabalhador num estado de dependência.

Depois, na fase seguinte, começa a distorção da informação, propositada. Há um blecaute na informação real, deixando o trabalhador confuso em relação ao que está acontecendo. Não há comunicação direta: fala-se sem dizer, tudo é subentendido, são frases incompletas, falas que dizem algo objetivo, mas querem dizer outra coisa. Faz o outro sentir a tensão e a hostilidade sem que nada seja dito neste sentido. O trabalhador não recebe ordens diretas do assediador: recebe e-mails, recados, não é avisado de reuniões importantes,

se estava responsável por um projeto, uma atividade, é retirado do cenário sem ser avisado ...

Então chega o momento de desqualificar o trabalhador: nada do que ele faz é bom, o alvo é esvaziar o outro de suas qualidades, repetir que ele não vale nada (de várias formas) até ele mesmo acabar concordando.

Além da submissão do trabalhador é preciso apropriar-se do seu próprio ser, sugar-lhe a própria vida. E, no momento que a vítima reage, o assediador experimenta um sentimento de pânico e de fúria. É puro, golpes sujos e injúrias. Aparece muito MEDO, a vítima teme a violência física e psíquica. Apenas a presença do assediador já apavora ...

O Assédio Moral ataca a integridade do trabalhador, o amor próprio, a confiança em si, sua autoestima. Vem um sentimento de vazio, sem energia, não consegue mais realizar suas tarefas, e aparece assim a ideia de morte.

É PRECISO AGIR,

INTERROMPER

ESTE CICLO

DESTRUTIVO

*O processo de Assédio Moral é gradual.*

*O trabalhador não se dá conta no que está sendo envolvido. São pequenos ataques, repetidos, continuados, que causam intenso sofrimento mental e degradação do ambiente de trabalho.*



# O QUE ACONTECE COM AS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL

## EFEITOS PSICOLÓGICOS

EM GERAL A VITIMA NÃO SE DÁ CONTA:

Aparece diminuição do prazer

Perda de vontade sexual

Isolamento

Dificuldade com o cônjuge

Irritação com a família

Mais isolamento

Sentimentos de irritabilidade

Vazio

Revolta e fracasso

Depressão

Transtornos do pânico

Suicídio





## **EFEITOS FÍSICOS** SÃO OS MAIS PERCEPTÍVEIS:

Crises de enxaqueca

Hipertensão

Emagrecimento

Diabetes

Palpitações

Tremores

Insônia ou hipersônia

Dores de estômago

Dores em geral

*O que adocece as pessoas é viver uma vida no trabalho que não desejam, que não escolheram e que não suportam.*



# QUEM SÃO AS VÍTIMAS COMUNS DO ASSEDIADOR?

A maioria das vítimas do assediador são trabalhadores muito dedicados, que gostam do seu trabalho e o fazem com afinco. Mas acabam sendo vistos por seu superior como uma ameaça!



São mulheres, cumpridoras do seu dever, tímidas e dóceis, que correspondem a 70% das vítimas assediadas.



A faixa etária de 40 a 50 anos, segundo alguns autores, e pode se estender a pessoas com mais de 50 anos.



Os trabalhadores do setor terciário e prestação de serviço são os mais assediados, pela pouca definição de tarefas.



Os negros, ou afrodescendentes também compõem grande parte do número de vítimas do assédio moral.

Aqueles(as) que se afastam por um problema de saúde: um infarto, acidente vascular cerebral, e se impossibilitam.



Mães que voltam de licença maternidade, com afastamentos por necessidades da criança e amamentação.

Os portadores de necessidades especiais, como por exemplo: debilidades de locomoção e comunicação.



# OS TRABALHADORES DOENTES E O ASSÉDIO MORAL



## TRABALHADORES DOENTES SÃO ALVOS FREQUENTES

**O**s trabalhadores doentes que se recuperam de problemas de saúde também são alvo dos (as) assediadores (as). Quem se afasta do trabalho para tratamento de saúde dificilmente poderá retomar suas tarefas com o mesmo ritmo e a desenvoltura que tinha antes do afastamento.

É o caso das lesões por esforços repetitivos (LER). É preciso respeitar os limites de quem se encontra nessa situação, não sendo possível cobrar produtividade idêntica aos demais. São os “descartados”, possuem uma limitação e já não interessam mais para a organização.

# O ASSÉDIO MORAL AO TRABALHADOR DOENTE

O trabalhador ganha uma advertência após a apresentação de atestado médico;

É ridicularizado por causa de sua doença, sendo normalmente chamado de preguiçoso ou folgado. São comuns frases como: “só quer dormir até mais tarde”, “tá com frescura”, “é frouxo (a)”, “não tem ritmo”, “está com lerdeza”;

É realizado controle da ida ao médico;

Os (as) trabalhadores (as) doentes são colocados em locais diferentes dos demais para estimular a discriminação;

É colocada outra pessoa no posto da trabalho, para constranger o (a) trabalhador (a) que retoma de tratamento;

Tentam tirar gratificações durante licença-saúde ou assim que o (a) trabalhador (a) retoma ao local;

O (a) trabalhador (a) é colocado (a) em disponibilidade durante licença médica ou assim que retorna.



---

*Frequentemente o trabalhador que se recupera de uma doença é ridicularizado, sendo chamado de preguiçoso ou folgado.*



# A SOLUÇÃO TAMBÉM É COLETIVA

O EFEITO DO ASSÉDIO MORAL

É TÃO DESTRUIDOR QUE

NÃO PODEMOS

FICAR INDIFERENTES, NEM

NOS OMITIR

1.

## A nova organização do trabalho e o Assédio Moral

O Assédio Moral é o tipo de violência que existe no ambiente laboral. Ele está relacionado com as novas organizações do trabalho que tiveram origem na reestruturação produtiva que ocorreu na década da 80 com o objetivo de aumentar a produtividade e o lucro do capital.

O serviço público importou estas novas organizações para aumentar a produtividade, diminuir os custos e melhorar a qualidade do serviço. Mas não agiu sobre o núcleo do problema: volume cumulativo de trabalho; excessiva centralização das decisões sem abertura para o saber doa/as servidores/as: autoritarismo nas relações de trabalho; desvio de função; falta de autonomia; sentimento de injustiça pela desigualdade salarial, na atribuição, nas responsabilidades e na carga de trabalho entre os mesmos cargos; política de FG com benefício de alguns; falta de reconhecimento no trabalho; demanda crescente e incompatível com a estrutura e o número de servidores/as.

Esses problemas apontados determinam o grande prejuízo para a eficiência do trabalho, e impactam negativamente sobre a vida a saúde. Geram intenso e grave sofrimento mental, desencadeado pelo trabalho no judiciário gaúcho. Abre as portas da organização para a ocorrência do assédio moral e todo sofrimento e desespero que desencadeia na vida dos/as trabalhadores/as.

Precisamos dar um basta!

**2.**

## **Lugar de trabalho é no trabalho**

Evite levar trabalho para casa, trabalhar na hora do almoço, atender a pedidos de um superior fora do horário de trabalho, ser envolvido em questões privadas de um superior. Evite trabalhar até mais tarde sem registro do horário de trabalho. São estas atitudes que abrem margem para o Assédio Moral.

**3.**

## **União, força e solidariedade**

Seja solidário; Muitas vezes o grupo de trabalho é testemunha ou até participa ativamente do Assédio a um colega. A pretexto da tolerância nos tor-namos complacentes. E somos tolerantes demais com aqueles que estão no poder... Fazemos concessões, buscamos justificá-los. Mas precisamos ser solidários. O efeito do Assédio Moral é tão destruidor que não podemos ficar indiferentes, nem nos omitir.

**4.**

## **Antecipe-se hoje para não ser a vítima de amanhã.**

O grupo de trabalho precisa tomar consciência de que, se tem um superior que joga contra algum colega, ele vai destruir este colega, e depois disso precisará de outra pessoa que ocupe este lugar. Portanto, a outra vítima pode ser você.

**5.**

## **É melhor prevenir**

Organize-se no seu local de trabalho, antes mesmo de ocorrer o assédio, para que se possam construir estratégias conjuntas, onde se trabalha com cooperação e consciência de grupo, assim será possível enfrentar o Assédio Moral.

# COMO SE DEFENDER DO ASSÉDIO MORAL

PROCURE AJUDA

VOCÊ PRECISA DE APOIO

**F** aça um diário com todos os detalhes dos fatos, datas, horários, assuntos (frases ditas pelo agressor, e-mails, ordens, falta de comunicação de situações para excluir o assediado), pessoas que presenciaram.

Anote nome e telefone destas pessoas, pois pode ser uma pessoa de fora que testemunhou o ocorrido.

Se for necessário, grave as conversas que tiver com o assediador, precisa se documentar o ocorrido, sempre que possível.

## COMO LIDAR COM O ASSÉDIO

- Evite conversar sozinho com o assediador, tenha sempre uma testemunha;
- Denuncie, não se isole, nem fique calado;
- Encaminhe a denúncia aos superiores hierárquicos, aos superiores imediatos, aos responsáveis pela gestão de recursos humanos, à biometria;
- Procure o sindicato para as denúncias e encontre suporte jurídico e médico.





# A LEI CONTRA O ASSÉDIO MORAL

PRECISAMOS GARANTIR

NO JUDICIÁRIO:

- A vítima seja escutada e apoiada;
- Seja oferecido o suporte necessário, se for preciso realocá-la de local de trabalho;
- Os fatos sejam investidos exaustivamente;
- O assediador seja punido;
- Seja empreendida uma política de humanização das

relações de trabalho. Que se recuse e condene a prática do assédio moral como prática de gestão, pois a melhor maneira de motivar uma pessoa para o trabalho é proporcionar um trabalho interessante num ambiente agradável;

- O serviço médico esteja preparado para atender os casos de Assédio Moral no trabalho com uma equipe multidisciplinar.



# LEIS

Artigo 3º e 5º da Constituição Federal

Artigo 483 da CLT, Consolidação das Leis do Trabalho

Artigos 138 a 140 e at. 146 do Código Penal

Artigos 186, 187 e 927 do Código CMI Brasileiro

Artigo 136-A do novo Código Penal Brasileiro

# O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

HÁ ALGUMAS SITUAÇÕES QUE PODEM SER

CONFUNDIDAS COM ASSÉDIO MORAL

## **Situações eventuais**

A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.

## **Exigências profissionais**

Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.

## Conflitos

Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalece-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral. Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas.

## Más condições de trabalho

Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

## Lembrem-se:

*Para serem consideradas como assédio moral, as práticas precisam ocorrer repetidas vezes e por um período prolongado.*



**ASSÉDIO MORAL  
DENUNCIE, NÃO SE CALE!**



**Você é vítima de  
Assédio Moral?**

**Presenciou algum caso de Assédio  
Moral?**

**Não se cale,  
denuncie!**

**pelo telefone**  
(51) 3224-2452

**pelos emails**  
assedio@sindjus.com.br  
edson@sindjus.com.br

**ou no endereço**  
Rua Quatro Jacós, 26  
Porto Alegre-RS



Rua Quatro Jacós, 26 - Menino Deus

CEP: 90150-010 Porto Alegre, RS

Telefones: (51) 3224.2452 - Fax: (51) 3224.3730

E-mails: [sindjus@sindjus.com.br](mailto:sindjus@sindjus.com.br) ou [imprensa@sindjus.com.br](mailto:imprensa@sindjus.com.br)