

# *Assédio Moral*

*no ambiente de trabalho*

*o que é,  
como identificá-lo  
e como combatê-lo*



*Informativo do*

**SINDIFOZ** 

Sindicato dos Servidores Públicos Municipais  
da Região da Foz do Rio Itajaí



# Apresentação

Com essa cartilha, o **Sindicato dos Servidores Públicos Municipais da Região da Foz do Rio Itajaí, Sindifoz**, pretende oferecer, não somente aos seus servidores filiados, mas também à sociedade, informações que possibilitem a identificação de situações de assédio moral no ambiente de trabalho, e as providências que podem e devem ser tomadas para garantir a proteção da vítima e a responsabilização do assediador.

O assédio moral representa violação à dignidade da pessoa humana, assim como aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde, previstos na Constituição Federal. É atribuição do Ministério Público, enquanto defensor da ordem jurídica, agente de transformação social e indutor de políticas públicas, atuar para combatê-lo, e o Sindifoz atua lado a lado com este órgão, tendo seu papel como representante dos servidores públicos municipais da região da foz do rio Itajaí e se colocando na linha de frente do combate a esse tipo de violação.

Nosso país enfrenta consecutivos e perversos ataques à classe trabalhadora, de retirada de direitos, e o Assédio Moral se tornou arma frequente de intimidação, coação e abusos contra nossos servidores. Cabe a nós, como entidade sindical, ser o elo entre nosso trabalhador e o Ministério Público, informando, orientando e dando apoio aos profissionais que representamos.

As palavras de ordem, neste momento, são União, Resistência e Luta, e esta cartilha é uma das muitas ações que o Sindifoz vem realizando na defesa dos seus servidores e também de toda a sociedade, seja no combate ao Assédio Moral como a todo e qualquer tipo de ataque à classe trabalhadora.

## Sumário

O que é Assédio Moral?	4
Assédio moral na administração pública	5
Como ocorre o assédio moral?	5
Proteção legal	7
Atitudes que expressam o assédio	9
Consequências do assédio moral	11
O que fazer diante do assédio?	12
Para quem denunciar?	13
Quais as consequências para o assediador?	13
Assédio moral pode gerar indenização?	13
Conclusão	14
Referências	15

## Expediente

**Texto:** Thiago Moreti

**Diagramação:** Anderson Davi

**Ilustrações:** freepik.com

**Informativo do Sindicato dos Servidores Públicos  
Municipais da Região da Foz do Rio Itajaí (Sindifoz)**

Diretoria 2017-2022

**Tiragem:** 3000 exemplares

***Distribuição gratuita***

**SINDIFUZ** 

Sindicato dos Servidores Públicos Municipais  
da Região da Foz do Rio Itajaí





## *O que é o assédio moral?*

O assédio moral pode ser conceituado como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2001, p. 65).

Essas atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado. O objetivo do assediador, em regra, é motivar o trabalhador a pedir desligamento, exoneração ou remoção, mas o assédio pode configurar-se também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador simplesmente visando, por exemplo, à humilhação perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões, atitudes manifestadas ou por discriminação.

Para configurar o assédio moral, é necessária a presença de conduta repetitiva, que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico ou físico.





# *Assédio moral na administração pública*

Algumas características que tornam o ambiente mais propício à prática de assédio:

- Estrutura hierarquizada;
- Burocracia excessiva;
- Regulamentação insuficiente;
- Falta de compromisso;
- Alta competitividade.

Algumas vantagens para o combate ao assédio moral na Administração Pública:

- Estabilidade;
- Maior proteção jurídica contra atos ilícitos;
- Possibilidades maiores de buscar a reparação, tanto no plano administrativo como no judicial.

## *Como ocorre o assédio moral?*

Sob o ponto de vista hierárquico, o assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

- Vertical descendente – de cima para baixo: do superior para o trabalhador;
- Vertical ascendente - de baixo para cima: do trabalhador para o superior;
- Horizontal - na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho;
- Misto: horizontal e vertical.



A forma mais comum do assédio moral acontece em relações hierárquicas autoritárias e desiguais, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração.

Essa forma de assédio pode partir de um ou mais superiores e se dirigir a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da(s) vítima(s) em seu ambiente de trabalho. Embora a situação mais comum seja a de o assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou mesmo partir de subordinados para um superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de ocorrer.

O que é importante para configurar o assédio moral, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma repetitiva.

O assédio moral vindo do superior em relação a um trabalhador pode acarretar mudanças negativas também no comportamento dos demais trabalhadores, que passam a isolar o assediado, com a finalidade de proteger seu próprio cargo, muitas vezes reproduzindo as condutas do agressor.

Passa a haver, assim, uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, bem como a ausência de solidariedade para com o trabalhador que está exposto ao assédio moral.



## Proteção legal

O assédio moral ainda não faz parte, expressamente, do ordenamento jurídico brasileiro. O Projeto de Lei 4742/01, que classifica como crime a prática de assédio moral no ambiente de trabalho e estabelece pena de detenção de um a dois anos, além de multa, foi aprovado em março de 2019 na Câmara dos Deputados, e desde então tramita no Senado.

Mas existem projetos de lei em diferentes cidades e estados, a fim de regulamentar o Assédio Moral, a exemplo do Projeto de Lei nº 4.591/01, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por servidores públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais em desfavor de seus subordinados, alterando o Estatuto dos Servidores Públicos Federais (Lei nº 8.112/90).

Vários destes projetos relacionados aos servidores públicos já se encontram aprovados e transformados em lei como em São Paulo (SP), Natal (RN), Cascavel (PR), Guarulhos (SP) e Campinas (SP), entre outros. A prática do assédio moral não é uma questão exclusivamente brasileira. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em uma pesquisa realizada em 1996, detectou que 12 milhões de trabalhadores na União Europeia já viveram situações humilhantes no trabalho que acarretaram distúrbios de saúde mental.

No Brasil, a pesquisa pioneira realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, em sua dissertação de mestrado, constatou que 42% dos trabalhadores entrevistados foram vítimas de assédio moral nas empresas.

Diante dessa realidade, a Justiça do Trabalho tem se posicionado independentemente da existência de leis específicas. “A teoria do assédio moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição”, observa a ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, do Tribunal Superior do Trabalho.

“É possível citar, também, o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição”, acrescenta. Em relação ao enquadramento estatutário, cada estatuto do Servidor, em seus municípios, tem suas particularidades.



Os Estatutos dos Servidores Municipais de: Itajaí, regido pela Lei 2960/1995, Piçarras, da Lei Complementar 79/2004, e Ilhota, sob forma da Lei Complementar 5/2002, impõem a suspensão de 30 a 90 dias ao servidor que cometer “ofensa moral contra qualquer pessoa no recinto da repartição”. No Estatuto de Itajaí ainda se fala, no seu Art. 120, sobre a possibilidade de demissão do servidor municipal que fizer “ofensa em serviço contra qualquer pessoa, salvo legítima defesa”.

Em Navegantes, o Estatuto, regido pela Lei Complementar N° 7/2003, é bem mais vago sobre as punições referentes ao Assédio Moral. No seu Art. 117, ele diz que é proibido “perturbar os colegas de trabalho durante o expediente”. E apenas no seu Art. 133 ocorrerá a demissão em caso de “ofensa física, em serviço, a servidor ou particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem”. Detalhe para que a ofensa, nesse caso, precisa ser “física”.


Nos demais municípios cujos servidores públicos são representados pelo Sindifoz, Luiz Alves e Penha, o Assédio Moral ficou de fora dos textos das suas leis relativas ao funcionalismo público.

Por fim, a Constituição Federal, em seu artigo 1º, fixa os fundamentos da República, entre eles: cidadania, dignidade da pessoa humana e valores sociais da livre iniciativa (CF/1988, art. 1º, incisos II, III e IV).

Em seu artigo 3º, a CF/1988 elenca os objetivos fundamentais da República: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CF/1988, art. 3º, incisos I e IV).

Ainda, em seu artigo 5º, a Constituição garante que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...) III – ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante” (CF/1988, art. 5º, incisos I e III).





## *Atitudes que expressam o assédio*

- Retirar a autonomia do servidor;
- Contestar, a todo o momento, as decisões do servidor;
- Sobrecarregar o servidor;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele servidor;
- Ignorar a presença do servidor assediado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;
- Passar tarefas humilhantes ao servidor;
- Falar com o servidor aos gritos;
- Espalhar rumores a respeito do servidor;
- Não levar em conta os problemas de saúde do servidor;
- Criticar a vida particular do servidor;
- Evitar a comunicação direta entre o assediado e o assediador: ocorre quando o assediador se comunica com a vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
- Isolar fisicamente o servidor no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões do servidor;
- Retirar funções gratificadas ou cargos em comissão do servidor, sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas a determinado servidor, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Delegar ao servidor tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- Não atribuir atividades ao servidor, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o servidor realize as atividades;



## *Atitudes que expressam o assédio*

- Vigiar excessivamente apenas o servidor;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o servidor permanece no banheiro;
- Fazer comentários indiscretos quando o servidor falta ao serviço;
- Advertir arbitrariamente o servidor;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do servidor;
- Instigar o controle de um servidor por outro fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.
- Ridicularizar o servidor enfermo e sua doença;
- Controlar as consultas médicas do servidor;
- Ameaçar, insultar, isolar o servidor;
- Restringir o uso do banheiro;
- Discriminar o servidor devido à sua orientação sexual ou religiosa, gênero, idade, cor da pele ou nível social.



## *Consequências do assédio moral*

O assédio moral constitui-se de uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para qualquer trabalhador.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do servidor de modo direto, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e psicológica, podendo desencadear ou agravar quadros de estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, entre outros.

Esses danos podem evoluir para uma incapacidade laborativa e até mesmo a morte, constituindo um risco invisível, mas real. É importante ressaltar que todo esse processo, além de adoecer o ambiente de trabalho, desencadeia o afastamento do servidor por meio de licenças ou mesmo pedidos antecipados de aposentadorias, onerando a sociedade que, em todo caso, acaba sendo afetada pela prestação de um serviço de má qualidade.

O assédio é uma relação triangular entre assediador, vítima e colegas que permanecem inertes diante dessa conduta. Após a confirmação de ser vítima de assédio moral, não se intimide, nem seja cúmplice.





# O que fazer diante do assédio?

## A vítima

- Resistir. Dizer, claramente, não ao assediador;
- Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails e outros;
- Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a);
- Evitar conversar e permanecer sozinho(a), sem testemunhas, com o(a) assediador(a);
- Procurar o Sindifoz e relatar o ocorrido.




## A testemunha

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador!



Você pode cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Procurar o Sindifoz e relatar o ocorrido;
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.



## *Para quem denunciar?*

Inicialmente, nas localidades que possuam espaços de confiança, a exemplo de “urnas de sugestão” ou ouvidorias, é importante que essas situações sejam relatadas, desde sua origem, evitando que delas decorram maiores consequências e prejuízos ao servidor.

Ultrapassada essa etapa sem soluções rápidas e efetivas, é imperativo que se entre em contato com o Sindifoz para acionar sua assessoria jurídica, comportamento que pode se dar concomitantemente com a oferta de denúncias ao Ministério Público, nos quais os termos de declaração podem ser preenchidos de forma anônima ou com resguardo da identidade do denunciante.

Nada impede, ainda, que o assédio gere uma demanda judicial, na qual se busque indenizações por eventuais danos patrimoniais ou morais.

## *Quais as consequências para o assediador?*

O assediador pode ser punido tanto na esfera civil, como também nas esferas administrativa e penal. Sendo o assediador um servidor público, o Estado (União, Estado ou Município) pode ser responsabilizado civilmente pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui, segundo atribuição legal, art. 37, §6º, da CF, responsabilidade objetiva, ou seja, independe de prova de culpa. Ao ser comprovado o assédio e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima.

## *Assédio moral pode gerar indenização?*

Normalmente a vítima sofre perseguições, ameaças, redução no rendimento do trabalho, que inclusive geram perdas de caráter material e moral, dando direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão ou exoneração, abandona o emprego; o que, sem dúvida, deve ser indenizado.



# Conclusão

Desmistificar a questão do assédio moral no local de trabalho é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença onde já estiver instalado.

O objetivo desta cartilha é tratar de um tema que, dia a dia, ganha mais espaço na mídia e no cotidiano das organizações, vem sendo cada vez mais discutido e, mesmo assim, é essencialmente polêmico.

Em razão de sua crescente importância nas relações trabalhistas e de seus efeitos perversos, o assédio moral no ambiente de trabalho deve ser debatido de forma séria e comprometida, não só pela classe trabalhadora, mas por toda a sociedade.

Enquanto houver vítimas de assédio moral, com todos os males daí inerentes já expostos, a luta pela mudança dessa realidade deve continuar.

Não seja vítima ou cúmplice desse ato, pois os danos à sua saúde e ao seu futuro profissional podem ser irreparáveis.

O Sindifoz está totalmente à disposição para acolher todo servidor público Municipal da Região da Foz do Rio Itajaí, associado ou não a este sindicato, que tenha sido assediado ou tenha testemunhado um assédio moral.

Por fim, devemos, como classe trabalhadora, nos unir, lutar e resistir nestes tempos tão difíceis de ataques, intimidações e retirada de direitos. O Sindifoz reitera seu importante papel como representante da sua base, sendo um sindicato classista, combativo e de defesa dos seus servidores e também de toda a sociedade.

## Referências:

BARRETO, Margarida M. S. *Uma jornada de humilhações*, 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social). São Paulo: PUC, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 65.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Assédio moral e sexual no trabalho* (Cartilha). Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

SINASEMPU. *Sobre assédio moral* (Cartilha). Brasília-DF. Disponível em: <[www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)>.

SINTTEL-DF. *Assédio moral é crime – Previna-se. Denuncie* (Cartilha). Brasília-DF.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. *Assédio moral e sexual: previna-se*. Brasília – DF. CNMP, 2016.



# Diário de provas

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Horário: \_\_\_\_\_

Local: \_\_\_\_\_

Tema da conversa: \_\_\_\_\_

Presentes e testemunhas: \_\_\_\_\_

Assediador/a: \_\_\_\_\_

Ocorrências e observações: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Horário: \_\_\_\_\_

Local: \_\_\_\_\_

Tema da conversa: \_\_\_\_\_

Presentes e testemunhas: \_\_\_\_\_

Assediador/a: \_\_\_\_\_

Ocorrências e observações: \_\_\_\_\_



# Diário de provas

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Horário: \_\_\_\_\_

Local: \_\_\_\_\_

Tema da conversa: \_\_\_\_\_

Presentes e testemunhas: \_\_\_\_\_

Assediador/a: \_\_\_\_\_

Ocorrências e observações: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Horário: \_\_\_\_\_

Local: \_\_\_\_\_

Tema da conversa: \_\_\_\_\_

Presentes e testemunhas: \_\_\_\_\_

Assediador/a: \_\_\_\_\_

Ocorrências e observações: \_\_\_\_\_

# Diário de provas

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Horário: \_\_\_\_\_

Local: \_\_\_\_\_

Tema da conversa: \_\_\_\_\_

Presentes e testemunhas: \_\_\_\_\_

Assediador/a: \_\_\_\_\_

Ocorrências e observações: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Horário: \_\_\_\_\_

Local: \_\_\_\_\_

Tema da conversa: \_\_\_\_\_

Presentes e testemunhas: \_\_\_\_\_

Assediador/a: \_\_\_\_\_

Ocorrências e observações: \_\_\_\_\_

# Diário de provas

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Horário: \_\_\_\_\_

Local: \_\_\_\_\_

Tema da conversa: \_\_\_\_\_

Presentes e testemunhas: \_\_\_\_\_

Assediador/a: \_\_\_\_\_

Ocorrências e observações: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Horário: \_\_\_\_\_

Local: \_\_\_\_\_

Tema da conversa: \_\_\_\_\_

Presentes e testemunhas: \_\_\_\_\_

Assediador/a: \_\_\_\_\_

Ocorrências e observações: \_\_\_\_\_

*Informativo do*

**SINDIFOZ** 

Sindicato dos Servidores Públicos Municipais  
da Região da Foz do Rio Itajaí

*Para dúvidas ou denúncias,  
procure o Sindicato:*

Rua Alfredo Trompowski,  
nº 459, Vila Operária - Itajaí

**(47) 3349-1629**

 **(47) 98447-9820**

**sindicato.foz@terra.com.br**

**Baixe o aplicativo!**  
Procure por Sindifoz  
na sua loja de  
aplicativos ou acesse:  
[www.sindicatofoz.com.br/aplicativo](http://www.sindicatofoz.com.br/aplicativo)

 **sindifoz**

 **sindicatofoz**

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