

**ASSÉDIO
MORAL**
NÃO ACEITE
NÃO SE CALE
ORGANIZE-SE
COMBATA

SintufRJ FASUBRA CUT
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

GESTÃO 2022-2025

**ASSÉDIO
MORAL**
NÃO ACEITE
NÃO SE CALE
ORGANIZE-SE
COMBATA

2ª EDIÇÃO

SintufRJ FASUBRA CUT
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

GESTÃO 2022-2025

GESTÃO 2022-2025

COORDENAÇÃO GERAL

ESTEBAN ROBERTO FERREIRA CRESCENTE (CCMN/IGEO)
LAURA GOMES BARRETO (HUCFF)
MARTA DA SILVA BATISTA (CT-NIDES)

COORD. DE ORGANIZAÇÃO E POLÍTICA SINDICAL

ANA BEATRIZ PINHEIRO E SILVA (IH)
FÁBIO ROBERTO MARINHO DA CRUZ (ESS)
LUCIANO DA CUNHA DO NASCIMENTO (PU)

COORD. DE EDUC., CULTURA E FORMAÇÃO SINDICAL

CARLOS DA LUZ DAUMAS (HUCFF)
EDMILSON PEREIRA (CAP)
HELENA VICENTE ALVES (PSICOLOGIA – APOSENTADA)

COORD. DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

ADRIANI PINHEIRO FREIRE (IESC)
CARMEN LUCIA MENDES COELHO (HESFA)
VANDER APARECIDO DE ARAÚJO (HUCFF)

COORD. DE COMUNICAÇÃO SINDICAL

ADRIANO CÍCERO RABELLO (ECO)
EVERLAINY OLIVEIRA CANGUSSÚ (IPPMG)
NIVALDO HOLMES DE ALMEIDA FILHO (CCS-IB)

COORD. DE POLÍTICAS SOCIAIS

ANAÍ ALVES ESTRELA (ODONTO – APOSENTADA)
RAFAEL MONTEIRO RAPOSO (TIC)
MARLI RODRIGUES DA SILVA (LETRAS)

COORD. DE ESPORTE LAZER

JOÃO PEREIRA LUIZ (PU)
WALDIR DIAS DE OLIVEIRA (EEFD)
JORGE EMANUEL BARRETO (BIOFÍSICA/CCS)

COORD. DE APOSENTADOS E PENSIONISTAS

ANA CÉLIA DA SILVA (HUCFF)
FÁTIMA ROSANE DE O. DA ROCHA (INDC – APOSENTADA)
MARIA INÊS PEREIRA GUIMARÃES (IESC)

SUPLENTES

ANA MARIA DE SOUZA MINA OLIVEIRA (HUCFF)
SHARON STEFANI RIVERA CALDEIRA (HUCFF)
RUBENS DE MORAIS NASCIMENTO (NRTV)

Departamento de Comunicação do Sintufrj

Texto: Laboratório de Estudos em Políticas Públicas, Trabalho e Sociabilidade – LE-PPTraS, sob orientação da Professora Dr^a. Alzira Mitz Bernardes Guarany, da Escola de Serviço Social da UFRJ.

Diagramação: Edilson Soares Martins

Revisão: Roberto Azul

Tiragem: 2.000 exemplares



GESTÃO 2022-2025



SintufrjOficial



sintufrj ufrj



Envie INCLUIR para
(21) 96549-2330

**ASSÉDIO
MORAL**
NÃO ACEITE
NÃO SE CALE
ORGANIZE-SE
COMBATA

2ª EDIÇÃO

Cartilha produzida pelo Laboratório de Estudos em Políticas Públicas, Trabalho e Sociabilidade – LEPPTraS, sob orientação da **Professora Dr^a. Alzira Mitz Bernardes Guarany**, da Escola de Serviço Social da UFRJ.



GESTÃO 2022-2025

Sumário

■ Você sabia?	4
■ O que é assédio moral	5
■ Tipos de assédio moral	6
■ Assédio moral e o trabalho na contemporaneidade ..	7
■ Como identificar a prática de assédio moral	9
■ O que fazer diante de assédio moral	10
■ Conclusão	11
■ Legislação de proteção ao assédio moral	12
■ Onde denunciar	14
■ Referências	15

Referências

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma jornada de humilhações*. 2000. 266f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988.

_____. Decreto nº 1.171. Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 jun. 1994.

_____. Decreto-Lei nº 5.452. Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

_____. Lei nº 8.112. Regime Jurídico Único. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

_____. Lei nº 10.406. Código Civil. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

Cartilha: Assédio Moral. Rio de Janeiro: SINTUFRJ, 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA: www.cnj.jus.br

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GAULEJAC, Vincentde. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Ideias & Letras, 2009.

GUARANY, Alzira M. B. O assédio moral e o mundo do trabalho na contemporaneidade. In *Assédio Moral* (livro eletrônico): *violência do mundo do trabalho na contemporaneidade, aspectos jurídicos e estratégias de enfrentamento*. E-Book (em produção).

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. São Paulo: Bertand Brasil, 2002.

ROIO, Marcos Del (org.). *Gramsci – Periferia e subalternidade*. São Paulo: Ed. Edusp, 2017.

www.assediomoral.org. Acessado em 2/10/2019.

■ Onde denunciar

OUVIDORIA UFRJ:

- E-mail: ouvidoria@ouvidoria.ufrj.br
- Site: www.ouvidoria.ufrj.br
- Telefone: (021)3938-1619 ou (021)3938-1620

SINTUFRJ:

- Site: www.sintufrj.org.br
- Telefone: (021)3194-7119 ou (021)3194-7129

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO:

- Site: prt1.mpt.mp.br
- Telefone: (021)3212-2000

■ Apresentação

Cumprindo o compromisso desta gestão de repúdio a todas as formas de violência laboral, apresentamos a presente cartilha “ASSÉDIO MORAL: o que é e como enfrentar”, elaborada em parceria com o Laboratório de Estudos em Políticas Públicas, Trabalho e Sociabilidade – LEPPTraS, da Escola de Serviço Social da UFRJ. Mesmo que não seja um fenômeno novo, o assédio moral tem se tornado cada vez mais comum nos ambientes de trabalho, sendo urgente o desenvolvimento de ações que enfrentem esta realidade.

Esperamos que o conteúdo desta cartilha contribua para o reconhecimento, enfrentamento e combate ao assédio moral, pois ele causa grande mal à saúde do trabalhador e ao ambiente laboral.

Boa leitura!!!

■ Você Sabia?

- O **assédio moral não é** uma prática **recente**, e só começou a ser tema de estudo muito recentemente.
- Em 2014, a Organização Internacional do Trabalho – OIT divulgou que **42% dos brasileiros** já tinham sido **vítimas** de assédio moral.
- O assédio moral ocorre no mundo todo. Segundo Gajac (2009), 12 milhões de europeus já foram vítimas de assédio moral, que tem denominações diferentes: nos EUA, é mais conhecido como **mobbing; bullying** na Inglaterra e **harcèlement moral** na França.
- Não existe um perfil de assediador, assim como não há um do assediado; no entanto, as mulheres são as maiores vítimas de assédio.
- Segundo a OIT, o assédio moral afeta as relações no local de trabalho, o compromisso dos trabalhadores, a saúde, a produtividade, a qualidade dos serviços públicos e privados e a reputação das empresas.
- O assédio moral ocorre nos ambientes de trabalho, e suas consequências atingem todas as esferas da vida do assediado.

lidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta, violar o dever de “manter conduta compatível com a moralidade administrativa” (art. 116, inciso IX), de tratar com urbanidade as pessoas” (art. 116, inciso XI) e de “ser leal às instituições a que servir” (art. 116, inciso II).

- **Decreto no 1.171 (22/06/1994):** Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo: “XV – É vedado ao servidor público: [...] permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores” (Capítulo I, Seção III – Das Vedações ao Servidor Público).
- **Lei Estadual nº 6.084 (22/11/2011):** Institui o Programa de Conscientização e Prevenção contra assédio moral [“Art. 1º “Institui o Programa de Conscientização e Prevenção contra o Assédio Moral, a Violência, inclusive pela rede mundial de computadores, nas escolas e universidades públicas e privadas do Estado do Rio de Janeiro”. (Nova redação dada pela Lei nº 7.253/2016).

■ Legislação de proteção ao assédio moral

No Estado do Rio de Janeiro, assédio moral ainda não é crime, mas os processos lançam mão de legislações já existentes para criminalizar e condenar esta prática, entre elas:

- **Constituição Federal (1988):** – Dignidade Humana: “[Art. 5º –] Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se [...] III – ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante” (CF, 1988)
- **Código Penal (1940):** [“Art. 136 – Expor a perigo a vida ou a saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância, para fim de educação, ensino, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina”. (CP, 1940).
- **Código Civil (2002):**
 “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”. (CV, 2002);
 – “Art. 927 – Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único – Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.
- **Lei no 8.112/90, que rege o serviço público:**
 Pode ser caracterizada como afronta ao dever de mora-

■ O que é assédio moral

- É um fenômeno complexo que implica questões ligadas a relações de poder, etnia, gênero, opção religiosa, orientação sexual, geracional e até a elementos subjetivos.
- É a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras repetidas vezes (Barreto, 2000), acabando por isolá-lo.
- Tem três fases: isolar o assediado, desestabilizá-lo e difamá-lo. Entretanto estas etapas não precisam, necessariamente, ser todas cumpridas.
- Pode ocorrer contra o trabalhador ou um grupo de trabalhadores, com atitudes que visem isolá-lo de seus pares, fragilizá-lo emocionalmente, atacando na sua integridade psíquica e minando as bases de sua competência.
- Manifesta-se por meio de comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos, e intensifica-se em um ambiente hostil e de alta competitividade.
- Pode manifestar-se de modo direto através de acusações, insultos, gritos; ou indireto, por meio de boatos, fofocas, exclusão social, entre outros.
- No serviço público, o assédio moral pode ocorrer da equipe para o chefe.

■ Tipos de assédio moral

- **Descendente** (ou vertical). É o tipo mais comum. Hirigoyen (2002) afirma que esse tipo de assédio tem consequências mais graves, pois a vítima tem mais dificuldades para achar a solução do problema.
- **Horizontal**. Muito comum em ambientes excessivamente competitivos. Hirigoyen (2002) afirma que esse tipo de assédio vem de colegas, geralmente disputando cargos, prêmios ou outras vantagens, geralmente com a anuência da gestão e/ou da organização.
- **Ascendente**. Da equipe ou subordinado(s) para a chefia. De ocorrência mais rara, é mais comum no setor público.
- **Misto**. Neste tipo, todo o grupo de trabalho, incluindo simultaneamente superiores e colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico, assedia determinado trabalhador. Há autores que afirmam ser este um desdobramento dos demais.

■ Conclusão

Desmistificar o que é assédio moral é o primeiro passo na luta contra esta prática que tanto impacta a saúde física e psíquica dos trabalhadores. Agora que você já sabe o que é o assédio moral nas suas mais diversas expressões, ajude-nos a combatê-lo.

Para saber mais, acesse e divulgue o Podcast produzido pelo LEPPTraS que trata do assunto: <https://tinyurl.com/y5eyzu6r>.

Na atual gestão 2022-2025, estamos desenvolvendo uma política de combate a todas as violências laborais. O Sindicato é um canal que pode ser procurado em caso de ocorrência de qualquer violência laboral, e onde você será acolhido e orientado. Aqui nosso papel é defender e lutar para ampliar seus direitos por um trabalho digno e melhores condições para executá-lo.

Sendo vítima, testemunha ou sabendo que ele está ocorrendo, não se cale! A participação de todos é fundamental! Para maiores informações, procure o seu sindicato!

Juntos somos mais fortes!

■ O que fazer diante de assédio moral

- Diário Laboral: anotar com detalhes seu cotidiano de trabalho, com tarefas, hora de começo e fim, meios utilizados, contatos realizados como forma de provar sua produtividade.
- Assinalar ainda as situações em que julga ter sofrido assédio: data, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você julgar necessário.
- Gravar as conversas. Fazer gravação não é crime, desde que você também esteja participando da conversa.
- Dar visibilidade ao ocorrido: procurar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.
- Evitar conversar com o agressor sem testemunhas. Se precisar, deve ir sempre acompanhada de colega de trabalho ou representante sindical.
- Quando o agressor exigir um trabalho que não seja de sua competência, pedir que esta demanda seja passada por escrito.
- Procurar o setor de Recursos Humanos/Serviço Social, a Ouvidoria, seu Sindicato ou o Ministério Público do Trabalho para denunciar que você pode estar sendo vítima de assédio moral.

■ Assédio moral e o trabalho na contemporaneidade

O assédio moral não é um fenômeno recente, mas nas últimas décadas tem se tornado cada vez mais comum no ambiente laboral. Em 2014, a OIT divulgou que quase a metade dos trabalhadores brasileiros já tinha sofrido assédio moral!

As instituições, organizações e empresas têm buscado enfrentar o problema, pois têm sido arroladas como coautoras desta prática. Contudo, a maioria adota uma abordagem individualizada e focalista que só lança luz sobre a vítima e o agressor, não fazendo qualquer reflexão e relação com o contexto institucional e o macrocontexto.

Assédio moral é um fenômeno complexo que envolve diversos fatores que devem ser identificados para que seu enfrentamento seja efetivo. Conforme afirma Gramsci (*in* ROIO, 2017), “[...] conhecer é condição metodológica para transformar”. Podem ter responsabilidade na prática do assédio o tipo de gestão e a organização do trabalho adotados. Questões étnico-raciais, de gênero, geracionais, religiosas, de orientação sexual, relações de poder e até elementos individuais podem desencadear situações de violência laboral.

O neoliberalismo e seus efeitos – reestruturação produtiva, trabalho flexível, exigência de um perfil polivalente do trabalhador – também compõem como elementos que podem estimular a prática do assédio moral. Diante de um cenário de pressão por produtividade, demanda crescente e escassez de investimentos na produção e nos recursos humanos, apela-se para uma gestão por injúria ou por estresse, deteriorando o já tão esgarçado tecido das relações laborais.

Na contemporaneidade, a desregulamentação do trabalho e o desmonte das políticas de proteção ao trabalhador são também um salvo – conduto para que esta prática esteja presente no trabalho. Por isso é tão importante que se conheça, se divulgue, para que o termo não seja banalizado (MPT, 2013), e mais, que as instituições, empresas e organizações adotem políticas e ações de combate a toda e qualquer prática de violência laboral, entre elas o assédio moral.

■ Como identificar a prática de assédio moral

O assédio moral pode ocorrer através da deterioração proposital das condições de trabalho, como:

- retirar a autonomia da vítima;
- não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas;
- contestar sistematicamente todas as suas decisões;
- criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- privá-la de acesso aos instrumentos de trabalho, como internet, telefone, computador, mesa, cadeira, entre outros;
- retirar o trabalho que normalmente lhe compete;
- dar-lhe permanentemente novas tarefas, algumas até superiores às suas capacidades e competências;
- induzir a vítima ao erro.

O assédio moral pode se dar através do isolamento e da recusa de comunicação:

- interromper a fala da vítima constantemente;
- impedir que superiores hierárquicos e colegas dialoguem com a vítima;
- separá-la dos colegas;
- ignorar sua presença, dirigindo-se apenas aos demais.
- utilizar insinuações desdenhosas para desqualificá-la;
- desacreditá-la diante dos colegas, superiores e subordinados;
- espalhar rumores a seu respeito;
- criticar sua vida privada; [– zombar quanto à sua origem ou nacionalidade; [– provocá-la quanto às suas crenças religiosas ou convicções políticas.