

## ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Celso Luis Sá Carvalho<sup>1</sup>

Edi Morales Pinheiro Junior<sup>1</sup>

Renato Duro Dias<sup>2</sup>

O presente texto trata-se de um resumo, um compilado *ipsis litteris* da Cartilha sobre o tema “Assédio Moral e Sexual no Trabalho”, uma das atividades previstas no Plano de Ação do Pro-grama Pró-Equidade de Gênero e Raça do Senado Federal. Assim, a ideia inicial é trazer elementos centrais a respeito do referido tema, com a finalidade de abrir um futuro debate, no I Seminário Integrado da FURG: a vida acadêmica em tempos de pandemia.

O assédio moral, como fator de degradação do ambiente profissional, não é um fenômeno recente. Nas sociedades contemporâneas, o estímulo à competitividade e ao individualismo vem intensificando essa prática. Por outro lado, é crescente a preocupação dos legisladores, dos organismos internacionais de direitos humanos, dos profissionais do direito e da saúde, entre outros, com a identificação, a prevenção e a repressão do assédio moral. O assédio moral atinge ambos os sexos e todas as raças e etnias. Entretanto, sabe-se que a diversidade nem sempre é respeitada determinando impactos diferenciados no acesso e nas relações laborais.

As condições de trabalho e as relações entre trabalhadores influenciam a qualidade de vida dos indivíduos e a sua produtividade. Por isso, cada vez mais, no serviço público e iniciativa privada, são objeto de políticas das num contexto social, econômico, organizacional e preventivas e repressivas voltadas a preservar a dignidade humana e demais direitos fundamentais dos servidores públicos, dos empregados e dos estagiários.

### **O que é assédio moral?**

O assédio moral consiste na ação de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) (ou grupo de servidores(as) e empregados(as) a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-

---

<sup>1</sup> Técnico Administrativo em Educação, da Universidade Federal do Rio Grande (FURG).

<sup>2</sup> Professor da Faculdade de Direito e Vice-Reitor, da Universidade Federal do Rio Grande (FURG).

los(as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho. A sua intencionalidade (o fim discriminatório) é indispensável para a caracterização do assédio moral.

Ainda que frequentemente a prática do assédio moral ocorra no local de trabalho, é possível que se verifique em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na seara profissional.

### **Exemplos mais comuns de assédio moral**

- retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erro;
- contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;
- atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou distintas das suas atribuições;
- controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- segregare o(a) assediado(a) no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções do(a) assediado(a);
- espalhar boatos a respeito do trabalhador(a), procurando desmerecê-lo perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- invadir a vida privada com ligações telefônicas ou cartas;
- desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- isolar o(a) assediado(a) de confraternizações, almoços e atividades juntamente com os demais colegas.

### **Como diferenciar o assédio moral dos atos de gestão?**

A prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral, como a atribuição de tarefas aos subordinados, a

transferência do(a) servidor(a) ou do(a) empregado(a) para outra lotação ou outro posto de trabalho no interesse da Administração ou da empresa, a alteração da jornada de trabalho no interesse da Administração ou da empresa, a destituição de funções comissionadas, etc.

Também não caracterizam assédio moral o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante, as críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e exponha o(a) servidor(a) a situações vexatórias, e os conflitos esporádicos com colegas ou chefias.

### **Quais são as formas de assédio moral?**

O assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

- Vertical: relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica. Pode ser descendente (assédio praticado por superior hierárquico) e ascendente (assédio praticado por subordinado);
- Horizontal: relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação;
- Misto: consiste na cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

### **Quem assedia?**

Em regra, o(a) assediador(a) é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, emprego ou função. O(a) assediador(a) satisfaz-se com o rebaixamento de outras pessoas, é arrogante, desmotivador e tem necessidade de demonstrar poder. Não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais.

O assédio moral pode ser praticado por uma ou mais pessoas.

### **Quem é assediado?**

Em regra, o alvo de assédio moral apresenta qualidades compatíveis com as exigências da moderna forma de produção e organização do trabalho, que demandam um(a) profissional capacitado(a) e flexível. Seus méritos profissionais e pessoais provocam insegurança e rivalidade entre chefias e colegas, o que contribui para a prática do assédio moral.

O assédio moral pode ser praticado contra uma pessoa ou contra um grupo determinado de pessoas.

### **Mulheres e homens sofrem assédio moral?**

Sim, mas as mulheres são as principais atingidas com essa forma de violência no ambiente de trabalho. Segundo pesquisa realizada pela médica Margarida Barreto, da PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), as mulheres são mais assediadas moralmente do que os homens - 65 % das entrevistadas relatam atos repetidos de violência psicológica, contra 29% dos entrevistados.

No mesmo sentido, estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho, em parceria com a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui várias convenções que dispõem sobre a proteção da integridade física e psíquica do trabalhador, a exemplo da Convenção nº 155, de 1981.

### **A pessoa que assedia outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada por sua conduta?**

Sim. Embora não exista legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, etc). Atualmente tramita no Plenário do Senado Federal (Secretaria Legislativa do Senado Federal), o Projeto de Lei nº 2203, de 2021, que acrescenta parágrafos ao art. 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre os assédios moral e sexual nas relações de trabalho.

### **Como prevenir o assédio moral?**

- formar e informar servidores(as), empregados(as) e estagiários(as) sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilização de agentes e pessoas jurídicas, nas esferas pública ou privada;
- garantir a participação efetiva dos(as) servidores(as) e empregados(as) terceirizados(as) na gestão do órgão público e da empresa, ampliando sua autonomia;

- definir claramente as atribuições e as condições de trabalho de servidores(as), empregados(as) e estagiários(as);
- introduzir no código de ética do servidor ou nas convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio moral;
- incentivar as boas relações de trabalho e o cooperativismo;
- avaliar constantemente as relações sociais do órgão ou empresa;
- atentar para as mudanças de comportamento de servidores(as), empregados(as) e estagiários(as).

### **Servidores(as) públicos(as), empregados(as) e estagiários(as)**

- anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do(a) agressor(a), nome de testemunhas, descrição dos fatos, etc;
- evitar conversar sozinho com o agressor(a);
- denunciar situações de assédio moral próprio ou de colegas a PROGEP/DDP/CPOSS (servidores) ou da empresa prestadora de serviços, bem como Ministério Público do Trabalho, APTAFURG/GTCAMSFurg (TAEs), APROFURG (Professores(as)), DCE (Estudantes), Delegacia Regional do Trabalho, etc;
- solicitar a alteração de sua lotação ou posto de trabalho, bem como a alteração de sua jornada;
- dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança;
- buscar apoio com familiares e amigos;
- evitar sentimentos de culpa e de inferiorização, buscando apoio psicológico para aprender técnicas de enfrentamento e de relaxamento, a fim de lidar com o problema de forma mais forte e sem comprometimento da saúde.

### **Como diferenciar assédio moral e assédio sexual?**

O assédio moral não se confunde com o assédio sexual. O assédio de conotação sexual pode se manifestar como uma espécie agravada do moral, que é mais amplo. O assédio sexual caracteriza-se por constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o(a) assediador(a) da sua condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função. Há, portanto, uma finalidade de natureza sexual para os atos de perseguição e importunação. O assédio sexual consuma-se mesmo que ocorra uma única vez e os favores sexuais não sejam entregues pelo(a) assediado(a).

## **Resumo adaptado da Cartilha Assédio Moral e Sexual**

Publicador : Brasília : Senado Federal, Diretoria-Geral

Data de publicação : 2011

Descrição física : 22 p.

Assuntos : Assédio moral, aspectos sociais, Brasil | Assédio sexual | Trabalhador, proteção, Brasil

Responsabilidade : Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

Endereço para citar este documento : <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/509899>

### **Notas**

Organização: Maria Terezinha Nunes e Andrea de Castro Souza Rêgo. Elaboração dos textos: Gabrielle Tatith Pereira (Assédio Moral) e Maria Terezinha Nunes (Assédio Sexual). Colaboração: Cleide de Oliveira Lemos, Denise Costa Lisboa e Lucia Cristina Pimentel Miranda.

Produzida na SEEP - Projeto gráfico: Eduardo Perácio. Diagramação: Raimilda Bispo dos Santos. Arte: José Tadeu Alves e Rodrigo Melo.