



Charles  
Araújo



# ASSÉDIO MORAL: JUNTOS SOMOS MAIS FORTES!

## ÍNDICE

ASSÉDIO MORAL: NÃO PERMITA .....	04
VIOLÊNCIA MORAL NO TRABALHO: UM CONCEITO .....	05
VIOLÊNCIA MORAL NO SETOR PÚBLICO .....	06
COMO RECONHECER SE ESTOU SOFRENDO ASSÉDIO? .....	09
AS VÍTIMAS DO ASSÉDIO .....	17
AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DO SERVIDOR .....	19
FORMAS DE COMBATER A VIOLÊNCIA NO TRABALHO .....	25
O PAPEL DO SINDICATO .....	27
BIBLIOGRAFIA .....	29

## FICHA TÉCNICA

SINDJUDICIÁRIO

**Pesquisa, texto e revisão**

Climeni Araújo Rodrigues  
Diretora de Saúde e Previdência

**Ilustração e capa**

Charles Gonçalves de Araújo (Charles  
Araújo)

**Diagramação e editoração**

Gió

SINDJUSTIÇA CEARÁ

**Adaptação e Revisão**

Bruna de Carvalho  
Ítalo Andrade



*“ O que mais me impressiona nos fracos é que eles precisam humilhar os outros, para se sentirem fortes...”*

Ghandi



**O SindJustiça Ceará**, buscando qualidade na vida laboral do Servidor, traz informações relevantes a respeito de um dos mais graves problemas que acometem os trabalhadores do judiciário: **a violência moral.**

Sem pretensão de esgotar o tema, busca-se neste trabalho alertar o servidor na percepção e na prevenção desse mal, a fim de encorajá-lo a denunciar o assediador, o qual normalmente se encontra em um posto superior. Portanto, a proposta aqui também é acabar com o silêncio e negação daquele que sofre com o assédio, uma vez que esse tipo de comportamento corrobora, muitas vezes, para a impunidade dos envolvidos no processo.

Após a leitura dessa cartilha, verifique se você está sofrendo algum tipo de assédio. Se perceber, procure auxílio no SindJustiça Ceará. Seu caso será analisado e juntos iremos indicar, com orientação de profissionais especializados, as possíveis formas de interromper os ataques e os caminhos a seguir, a fim de cessarem as agressões.

## **Assédio Moral? Não permita!**

**Para todos vocês, uma boa leitura!**

Diretoria Colegiada do **SINDJUSTIÇA CEARÁ**



## **VIOLÊNCIA MORAL NO TRABALHO: UM CONCEITO**

**S**egundo Freitas (1999), o profissional moderno, por mais brilhante e realizador que seja, sente-se sempre dançando sobre uma navalha, pois nunca é bom o bastante. Condena-se a resultados cada vez mais elevados, modelando sua imagem a um ideal insaciável e inatingível, encarnando um herói que já nasce morto.

Muitas vezes, esse sentimento de inaptidão favorece a violência dentro das organizações, que se manifesta por meio de todo tipo de ação, de gesto ou de palavra. Essa prática do assediador atinge, pela continuidade, a autoestima e a sensação de segurança de um indivíduo, fazendo com que duvide de si mesmo e de sua capacidade.

Isso provoca uma instabilidade no ambiente de trabalho e, para piorar o quadro, colegas de trabalho optam por não se envolverem, por medo ou dúvida. Essa atitude contribui para o isolamento da vítima. Por se sentir culpado e impotente, o assediado silencia. Em vez de lutar contra a violência, o servidor, muitas vezes, prefere pedir transferência ou até exoneração, para se livrar do sofrimento.





# ASSÉDIO MORAL NO SETOR PÚBLICO

**E**xistem repartições públicas que tendem a ser ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros “plantões” de assédio moral.

Nesses locais, o assédio moral tende a ser mais frequente em razão de uma peculiaridade: o chefe não pode demitir o servidor e passa a humilhá-lo e a sobrecarregá-lo de tarefas inócuas.

Outro aspecto a ser analisado é o fato de que, no setor público, muitas vezes, os chefes são indicados em decorrência de seus laços de amizade ou de suas relações políticas e não por sua qualificação técnica e preparo para o desempenho da função. Despreparado para o exercício da chefia e sem o conhecimento mínimo necessário para a função, mas escorado nas relações que garantiram a sua indicação, o chefe pode se tornar extremamente arbitrário. Por um lado, busca compensar suas evidentes limitações; e, por outro, considera-se intocável.





**D**iversas maneiras de violência acontecem no judiciário. Isso ocorre, na maioria das vezes, porque não há limites objetivos com normas claras ou orientações éticas àqueles que ocupam cargo de chefia. Não há uma política de Recursos Humanos voltada para a qualidade no serviço público. E não costuma haver punição para os assediadores.



A violência, expressa por muitas maneiras e repetidamente, adultera de forma negativa e profunda o estado de espírito do servidor.

Ainda que, com frequência, o servidor assediado seja o funcionário em relação de subordinação com o superior, a falta de equilíbrio de forças pode ser **formal**, quando relacionada à posição hierárquica na organização; ou **informal**, quando fatores como experiência, rede de amizades, alianças no ambiente de trabalho ou dependência emocional entram em jogo.

O Assédio Moral pode ser definido por: **Assédio Interpessoal**, que apresenta um alvo determinado e seu objetivo é destruir o outro; **Assédio Organizacional**, cujo foco é a produtividade e o controle do coletivo. Verifica-se assim que o **processo de assédio moral pode ter como vítima uma pessoa ou um grupo**.



## **O ASSÉDIO MORAL pode se manifestar de TRÊS FORMAS DISTINTAS**

### **01) HORIZONTAL**

Um colega, de mesma posição hierárquica, é agredido por outro que não tolera diferenças. Exemplos: mulher em um grupo de homens, diferença social, racial ou religiosa, homossexualidade etc.

### **02) ASCENDENTE**

Esse tipo é mais raro. Um superior é agredido por um subordinado. Pode ocorrer, por exemplo, quando a ascensão do colega ao cargo não foi legitimada.

### **03) DESCENDENTE**

O subordinado é agredido por um superior que se utiliza de tratamento tirânico. O abuso é tolerado pela vítima por temer prejuízo. O comportamento abusivo tem como objetivo eliminar o subordinado, valorizando assim o poder.







## COMO RECONHECER SE SOU VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL?

“...Um processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo e marcado para ser excluído, agredido e perseguido sem cessar por um indivíduo ou um grupo no ambiente de trabalho”. (Heinz Leymann).

O que diferencia o assédio moral de eventuais humilhações, comentários depreciativos ou constrangimento é a **frequência**. Isto é, para que se classifique o comportamento como assédio moral é necessária a **repetição no comportamento do assediador**. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir **dano moral**.





O Assédio Moral pode se expressar sob diferentes maneiras, conforme Hirigoyen (2006). A seguir, serão apresentados, em **QUATRO GRUPOS**, tipos de maus tratos identificados e catalogados pela autora:

## **Grupo 1) DEGRADAÇÃO PROPOSITAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**



- Criticar seu trabalho de forma injusta ou demasiada;



- Não transmitir informações úteis para a realização de tarefas;



- Contestar sistematicamente as decisões da vítima;



- Retirar da vítima a sua autonomia;



- Privar a vítima de acessar seus instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador etc;



- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete e dar permanentemente novas tarefas;



- Pressionar a vítima para que não exija seus direitos;



- Atribuir proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências;



- Limitar ou controlar o tempo e idas ao banheiro.



- Causar danos em seu local de trabalho;



- Desconsiderar recomendações médicas;



- Induzir a vítima a erro;





- Proibir que colegas falem com a vítima ou vice-versa;



- Recusar a falar sobre o que está ocorrendo com a vítima;

### **Grupo 03) ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE**



- Espalhar rumores a respeito da honra e da boa fama da vítima;



- Fazer gestos de desprezo para a vítima (suspiros, olhares, levantar os ombros, risos, conversinhas etc);



- Desacreditar a vítima diante dos colegas, superiores ou subordinados;



- Fazer insinuações desdenhosas;



- Atribuir problemas de ordem psicológica;



- Criticar acerca da vida particular da vítima;



- Atribuir tarefas humilhantes;



- Criticar ou brincar sobre deficiências físicas ou sobre o aspecto físico;



- Zombar de origens, nacionalidades, crenças religiosas ou convicções políticas;



## **Grupo 04) VIOLÊNCIA VERBAL , FÍSICA OU SEXUAL**



- Ameaçar a vítima de violência física;



- Agredir fisicamente;



- Comunicar aos gritos;



- Seguir e espionar a vítima;



- Invadir sua intimidade, por meio de escuta de ligações telefônicas, leitura de correspondências, e-mails, comunicações internas etc;



- Danificar bens pessoais da vítima;



- Assediar ou agredir sexualmente a vítima por meio de gestos e propostas;



- Desconsiderar os problemas de saúde da vítima;





## QUAIS SÃO AS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL MAIS FREQUENTES?

- Trabalhadores muito zelosos, que amam o seu trabalho e o fazem com afinco;



- Mulheres, correspondendo a um total de 70% das assediadas, quando apresentam um comportamento de docilidade, timidez e zelo nas tarefas;

- Pessoas entre 40 e 50 anos, segundo alguns autores;



- No setor público está a maior taxa da ocorrência;



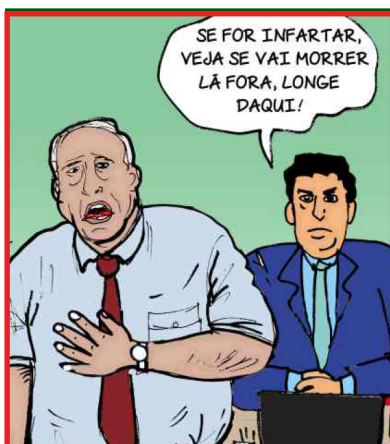
● **Negros**



● **Portadores de necessidades especiais;**

● **Homossexuais;**

● **Servidores que se afastam de sua atividade em virtude de um problema de saúde (um infarto, um AVC ou outras complicações). A partir daí não se encaixam mais no que aquela coordenação necessita e por isso são colocados de lado. Tinham antes reconhecimento pela sua força de trabalho; mas, no momento em que apresentam limitações, não são mais interessantes;**

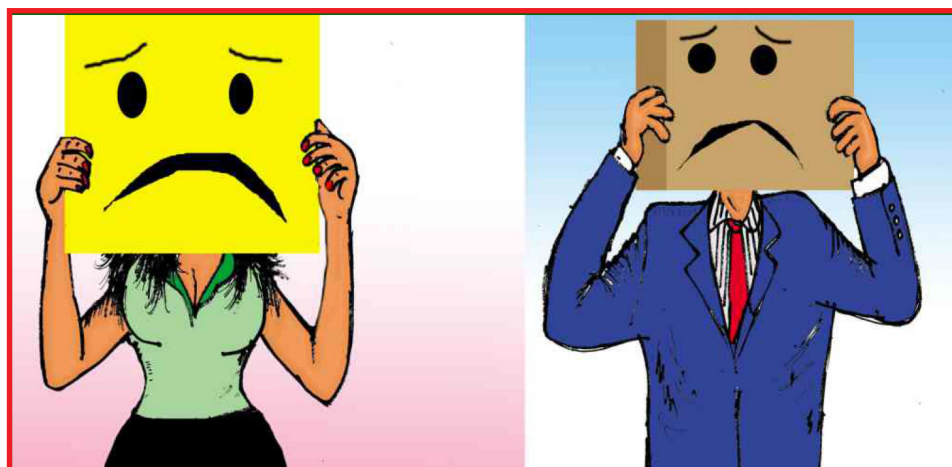




## CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DO SERVIDOR

**S**egundo **Maria Ester de Freitas** (2013), a saúde depende da interação e da confiança mútua que se estabelecem entre as pessoas nos diferentes espaços sociais. O corpo enfermo não é apenas o que sente dor, é também o que se entristece pela incapacidade de expandir o seu ser. Portanto, o assédio moral traz para o servidor o sentimento de angústia e ansiedade, que inviabiliza a expansão de suas emoções positivas.

**Estudos comprovam que a prática do assédio moral traz sérios prejuízos à saúde do trabalhador e à qualidade do serviço público.**





## Dentre os problemas de saúde na vida do servidor, apontam-se os seguintes efeitos:

- O indivíduo tem sentimento de inferioridade;



- As emoções são marcadas por pensamentos tristes e até há casos de depressão;

- Perda de sentido da vida, síndrome de pânico;



- Sentimento de culpa e vergonha;



- Mágoa, raiva e incertezas acompanhadas frequentemente de interrogações sem respostas ou de dúvidas constantes;



- Avaliação negativa de si mesmo;



- Sentimento de cansaço e falta de forças para reação;



- Falta de prazer em tudo;
- Dores de cabeça, distúrbios digestivos, sensações de dores que migram, aumento de peso, alteração da pressão arterial;
- Falta de estímulo para voltar ao trabalho;



- Sentimento de perseguição, injustiça e desconfiança de tudo e de todos;



- Preferência pelo isolamento; ideia de suicídio;





## Além de problemas na saúde do servidor, o Assédio Moral também traz prejuízo para organização/empresa:



- Redução da produtividade;



- Aumento na rotatividade de pessoal;



- Aumento de erros e acidentes;



- Absenteísmo;



- Aposentadoria prematura;



- Clima desfavorável para o trabalho;



- Exposição negativa da marca;



- Passivos trabalhistas decorrentes de indenizações;



- Multas administrativas por manifestações de discriminação;



- Licenças médicas;





## Por fim, há ainda danos para a sociedade:



- Custos com tratamento médico e reabilitação;

- Despesas com benefícios sociais (dependência de auxílio doença e aposentadoria precoce);



- Custos dos processos administrativos e judiciais.







# O QUE FAZER QUANDO HÁ PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

O **Tribunal Superior do Trabalho** e os **Organismos Sindicais** que tratam do assunto instruem o que o servidor poderá fazer ao ser vítima dessas humilhações constantes.



- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.



- Resistir; anotar com detalhes toda as humilhações sofridas (data, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).



- Organizar o apoio é fundamental dentro e fora da instituição.



- Exigir, por escrito, explicações do ato do agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P ou R.H e da eventual resposta do agressor. Se possível, mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.



- Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.



- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para os diretores.



- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da autoestima, dignidade, identidade e cidadania.



# O SINDICATO: COMPANHEIRO DO SERVIDOR EM SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL!

O servidor não deve combater o Assédio Moral de maneira isolada e individual. O **SindJustiça Ceará** é o seu maior aliado nessa luta. A forma de se acabar com o silêncio e a negação dos fatos e a responsabilização é a intermediação dos casos de assédio frente ao Tribunal de Justiça.

Objetivando uma elevação no índice de produtividade de seus trabalhadores, muitas administrações, por meio de pressão de chefias mal preparadas, promovem uma contradição: doenças em servidores, desmotivação no trabalho, desentendimentos no ambiente laboral, qualidade e atendimentos prejudicados. Todas essas consequências se agravam com o tempo e com as novas demandas.

Entretanto, a alteração desse quadro só se fará com a mudança de atitude no ambiente de trabalho e com melhoria das relações interpessoais. O instrumento capaz de viabilizar a resolução do problema no Assédio Moral é o diálogo. A partir do lançamento deste material, muitos terão acesso à informação e, de forma clara e corajosa, o **SindJustiça Ceará** vai buscar acabar com o Assédio Moral no Judiciário Estadual.





## **Para os casos de assédio moral no trabalho**

**O SINDJUSTIÇA CEARÁ** informa ainda que existe a Lei Estadual de Combate ao Assédio Moral no Serviço Público Cearense, de nº 15.036 de 18 de novembro de 2011, publicada no Diário Oficial do Estado (DOE), no dia 25 de novembro de 2011, a qual “dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual e seu enfrentamento, visando a sua prevenção, repreensão e promoção da dignidade do agente público no ambiente de trabalho, e dá outras providências”.

Ainda no ano de 2011, foi lançado pela Secretaria de Planejamento e Gestão do Estado do Ceará (SEPLAG) o Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Administração Pública, tratando da prevenção e da punição do assédio na administração pública estadual, em qualquer situação na hierarquia organizacional: pode ser entre servidores, de chefes em relação a servidores e de servidores em relação a chefes.

Antes disso, no ano de 2007, foi sancionada pelo Governo do Estado do Ceará, a Lei nº 14.042 de 19 de dezembro de 2007, publicada no Diário Oficial do Estado (DOE), no dia 27 de dezembro de 2007, tendo criado a Semana da Consciência e do Combate ao Assédio Moral no Trabalho.

A legislação sobre assédio moral busca incentivar processos e relações de trabalho que protejam a saúde mental do trabalhador e apoiem a construção de uma sociabilidade respeitosa e democrática, no ambiente de trabalho.



Produção e direitos reservados ao SindJudiciário Espírito Santo.  
Reprodução realizada pelo SindJustiça Ceará.

### **BIBLIOGRAFIA:**

FREITAS, Maria Ester de;HELOANI Roberto; BARRETO Margarida;  
ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.SãoPaulo:Cengage Learning,2013;

SINDJUS/RS Cartilha "Assédio Moral Tô fora – proteção contra o assédio e outros agravos à saúde do trabalhador;

SINDIJUS/PR Cartilha "Chega de Assédio Moral".

[HTTPS://lanyy.jusbrasil.com.br/artigos/165262457/assedio-moral-no-trabalho-0-que-a-vitima-deve-fazer-campanha-do-tribunal-superior-do-trabalho.](https://lanyy.jusbrasil.com.br/artigos/165262457/assedio-moral-no-trabalho-0-que-a-vitima-deve-fazer-campanha-do-tribunal-superior-do-trabalho)



© 2011-2019. SindJustiça Ceará

Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Ceará

Sede 1: Avenida Engenheiro Agrônomo José Guimarães Duque, 993,  
Cambéba | 60822-220 | Fortaleza-CE Fone: 3218-1077 / 3271-1456

Sede 2: Rua Francisco Segundo da Costa, 97, Edson Queiroz  
Caixa Postal 6683 | 60811-650 | Fortaleza-CE Fone: 3273-4217

Sede 3: Avenida Gal Afonso Albuquerque Lima, Cambéba | 60830-120 |  
Fortaleza-CE Fone: 3207-7902