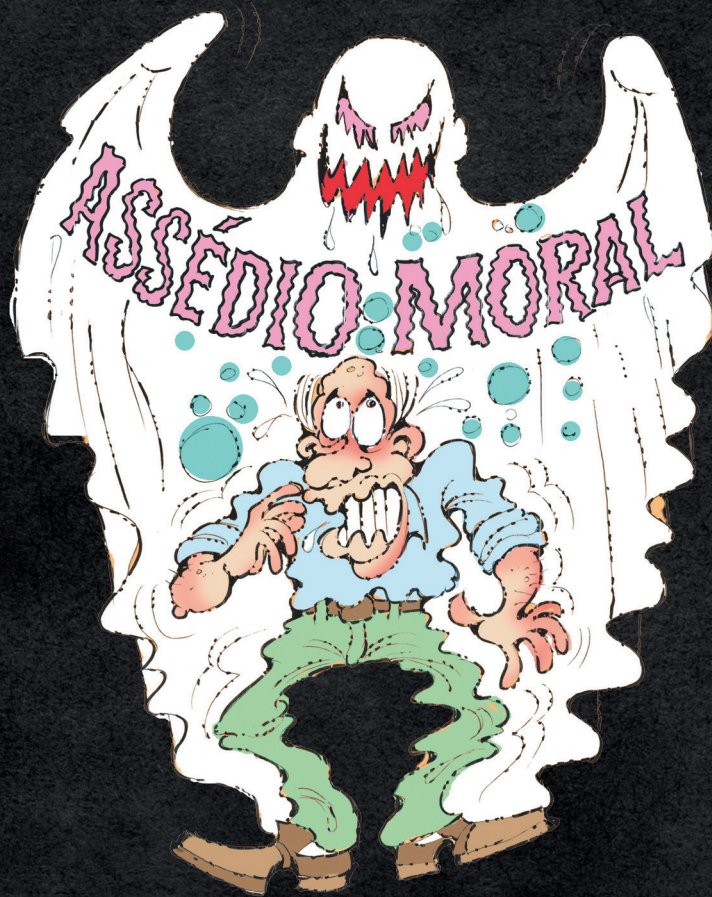


ASSÉDIO MORAL

Não aceite.
Denuncie!



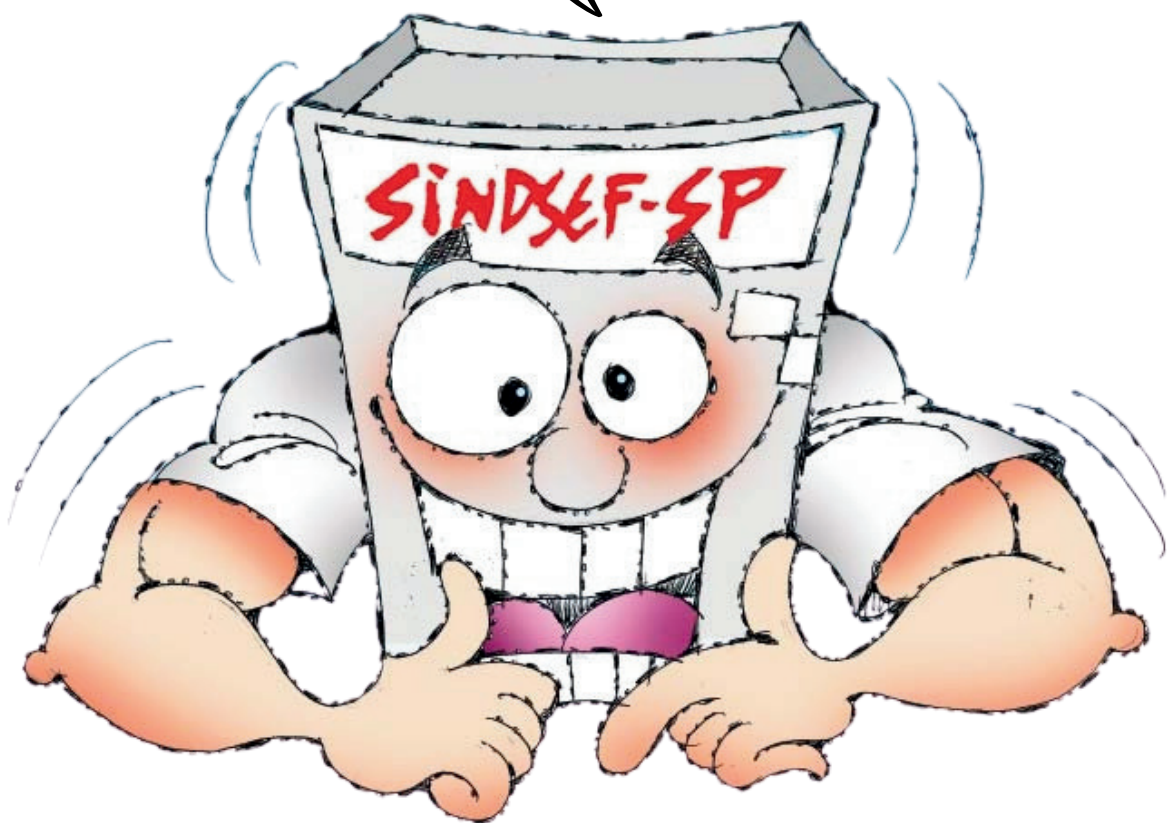
SINDXF-SP

FILIADO À
CSP
Condições
CENTRAL SINDICAL E POPULAR

**ASSÉDIO
MORAL**

**Não aceite.
Denuncie!**

**SINDICATO FORTE
É SINDICATO ATUANTE!**



Site: www.sindsef-sp.org.br
E-mail: imprensa@sindsef-sp.org.br
Telefone: (11) 3106-6402
WhatsApp: (11) 96861-9598
Redes sociais: @sindsefsp

APRESENTAÇÃO



O Sindsef-SP (Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Federal do Estado de São Paulo) lança esta cartilha como parte de uma campanha contra o assédio moral nos locais de trabalho. Nosso principal objetivo é esclarecer os servidores públicos federais sobre o conceito e as consequências dessa violência moral, que, infelizmente, afeta cada vez mais trabalhadores em nosso país e é uma realidade em nossa categoria.

O assédio moral é um problema mundial. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), mais de uma em cada cinco pessoas empregadas (quase 23%) sofreram violência e assédio no trabalho, incluindo assédio moral, seja de forma física, psicológica ou sexual. A pesquisa “Experiências de violência e assédio no trabalho: Primeira pesquisa mundial”, publicada em 2022 pela OIT em parceria com a Lloyd’s Register Foundation (LRF) e a Gallup, revelou que 17,9% dos trabalhadores já foram vítimas de violência e assédio psicológicos ao longo da vida profissional, enquanto 8,5% relataram ter enfrentado violência e assédio físicos, e 6,3% relataram experiências de violência e assédio sexuais.

No Brasil, 36% da população economicamente ativa do país sofre assédio moral no local de trabalho, principalmente nas regiões Sudeste e Nordeste, segundo estudo realizado pela médica Margarida Barreto, pesquisadora da PUC de São Paulo. De acordo com ela, o incremento da política neoliberal e a onda de empresas submetidas ao mercado internacional acabaram repercutindo nas empresas.

O ambiente de trabalho moderno, impulsionado pela busca incessante por produtividade e pelo autoritarismo, tem sido um terreno fértil para a prática do assédio moral. A introdução de novas tecnologias se soma a antigas estratégias de gestão, onde chefes, pressionados pela administração, impõem metas cada vez mais altas aos servidores públicos federais. Nesse contexto, a chefia pode se tornar cruel e autoritária, ou, em outros casos, agir de forma insegura e confusa. Há ainda os que, movidos por interesses próprios, adotam uma postura subserviente aos superiores, sem medir esforços para cumprir ordens que exigem produção acima da capacidade, com o mínimo de recursos e de trabalhadores.

Atualmente, o medo da demissão faz com que os trabalhadores ultrapassem seus próprios limites. Muitos continuam desempenhando suas funções mesmo adoecidos ou acidentados, em um ambiente onde a humilhação, o constrangimento e a desvalorização fazem parte do cotidiano. Essas práticas abusivas servem como instrumentos de controle, levando os trabalhadores a silenciar diante dos desmandos da chefia, seja por medo, insegurança ou vergonha.

O assédio moral se manifesta por meio de um conjunto de atitudes perversas, praticadas por superiores hierárquicos contra subordinados ou até mesmo entre colegas de trabalho. Muitas vezes, essas ações passam despercebidas, mas seus efeitos são devastadores: a saúde física e mental da vítima é minada pouco a pouco, sua autoestima e dignidade são corroídas, e sua vida profissional e pessoal são profundamente afetadas.

Anos de estudos e pesquisas sobre assédio moral demonstram que a exposição contínua a essas práticas pode causar danos irreparáveis à personalidade, à dignidade e à integridade física do trabalhador. O sofrimento gerado pode ser tão intenso que, em casos extremos, leva a vítima a um desfecho trágico.

Sabemos que as relações de trabalho são constantemente prejudicadas por condutas abusivas que caracterizam o assédio moral. Essas práticas representam uma grave ameaça à saúde dos trabalhadores e precisam ser combatidas de forma permanente e eficaz. Exigir das administrações medidas preventivas imediatas é fundamental. O primeiro passo para essa luta é a informação e a organização. Para avançarmos e garantirmos um ambiente de trabalho digno, é preciso reagir e denunciar!

Diretoria Colegiada do Sindsef-SP

Como o assédio moral se manifesta?

O assédio moral no ambiente de trabalho pode se manifestar de diversas formas. Entre as mais comuns, destacam-se:

Isolamento e exclusão

- Recusa na comunicação direta, restringindo o contato apenas a e-mails ou bilhetes.
- Segregação física do trabalhador, colocando-o em local isolado, dificultando sua interação com os colegas.
- Impedimento de se expressar, sem justificativa.

Prejuízos profissionais e desvalorização

- Despromoção injustificada (ou retirada de funções gratificadas e cargos em comissão no serviço público).
- Imposição de regras e condições de trabalho diferenciadas, com exigências excessivas ou inúteis.
- Delegação de tarefas impossíveis ou desprezadas por outros trabalhadores.
- Estabelecimento de prazos desnecessariamente curtos para a realização de tarefas.
- Retirada de trabalho, deixando o profissional ocioso e criando um ambiente humilhante.



Difamação e sobrecarga

- Divulgação de boatos sobre a moral do trabalhador, incluindo insinuações sobre sua virilidade no caso dos homens.
- Imposição de sobrecarga de trabalho ou impedimento da realização das atividades por falta de informações necessárias.
- Colocação de um trabalhador para vigiar outro, fora da estrutura hierárquica da empresa, gerando desconfiança e dificultando a solidariedade entre colegas.

Humilhação e controle exagerado

- Fragilização, ridicularização ou humilhação pública, com comentários que podem invadir até o espaço profissional.
- Manipulação de informações, impedindo que o trabalhador as receba no tempo necessário.
- Mudança de horários ou turnos sem aviso prévio.
- Estabelecimento de vigilância específica sobre o trabalhador.
- Controle excessivo sobre o tempo e a frequência de idas ao banheiro.



- Comentários inadequados sobre ausências por motivos médicos.
- Proibição de tomar cafezinho ou redução do horário de refeições.
- Advertências por apresentação de atestados médicos ou reivindicação de direitos.

ASSÉDIO CONTRA TRABALHADORES ADOCIDOS OU ACIDENTADOS

O assédio moral afeta especialmente mulheres, trabalhadores doentes ou vítimas de acidentes de trabalho, que frequentemente são discriminados e segregados. Entre as condutas mais comuns estão:

- Ridicularização da doença e do trabalhador adoecido.
- Controle excessivo sobre as idas ao médico.
- Substituição do trabalhador em sua ausência para constrangê-lo no retorno, muitas vezes colocando alguém apenas para vigiar os colegas.
- Retirada ou não fornecimento dos instrumentos de trabalho.
- Estímulo à discriminação, isolando os trabalhadores adoecidos em locais diferentes dos demais.
- Dificultação da entrega de documentos necessários para perícias médicas.

Qualquer conflito no ambiente de trabalho ou aplicação de penalidade ao trabalhador é assédio moral?

Nem todo conflito no trabalho ou aplicação de penalidade caracteriza assédio moral. O contrato de trabalho concede ao empregador o **poder de direção**, que, quando exercido dentro dos limites legais, não configura assédio. Esse poder permite ao empregador definir como o trabalho deve ser realizado e se manifesta de três formas:

Poder de organização

Refere-se à coordenação das atividades do empregado em conjunto com os demais elementos produtivos da empresa.

Poder de controle

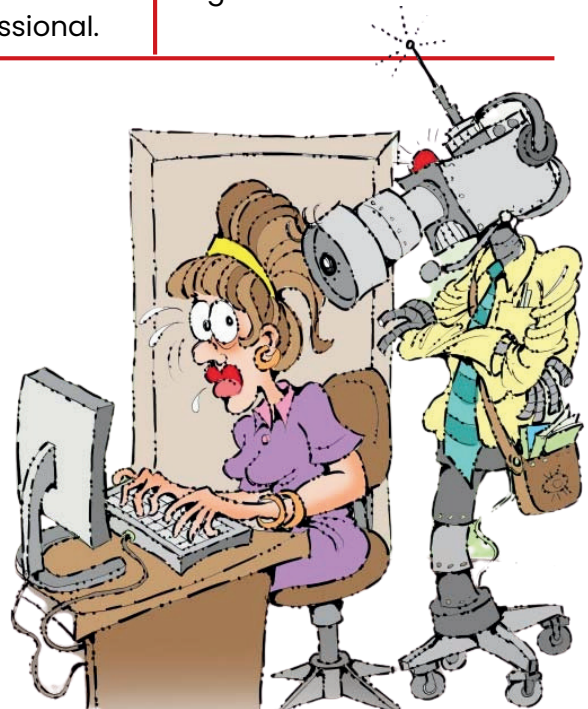
Permite ao empregador fiscalizar tanto a execução das tarefas quanto o comportamento do trabalhador no ambiente profissional.

Poder disciplinar

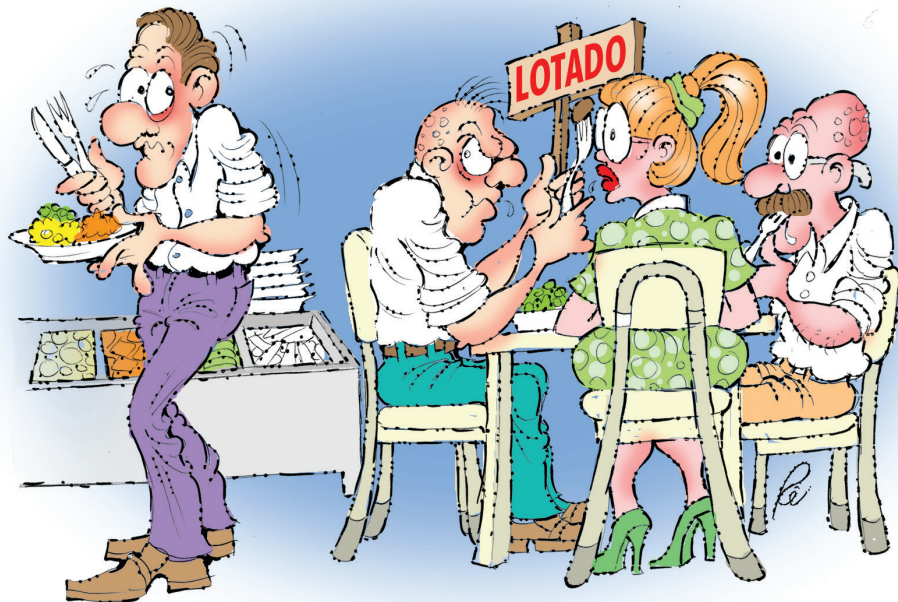
Dá ao empregador o direito de aplicar sanções aos empregados, desde que dentro dos limites legais.

A aplicação dessas prerrogativas **de maneira justa e respeitosa** não caracteriza assédio moral. O assédio ocorre quando há situações humilhantes, repetitivas e prolongadas, ou, em alguns casos, episódios isolados, mas de extrema gravidade, causando sofrimento emocional e físico ao trabalhador.

O mesmo princípio se aplica ao serviço público. A orientação, fiscalização do trabalho e a aplicação de penalidades previstas no Regime Jurídico Único (Lei 8.112/90) **não configuram, por si só, a prática do assédio moral**, a menos que sejam conduzidas com constrangimentos e humilhações injustificadas.



O assédio ocorre apenas entre superior e subordinado?



Não. Embora a situação mais comum seja a do assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico ou até partir de subordinados para um superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de se acontecer.

Assim, 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 repetida.

Nesse sentido, cabe destacar que muitas vezes o assédio moral vindo do che-

fe em relação a um encarregado pode acarretar mudanças negativas também no comportamento dos demais trabalhadores, que passam a isolar o assediado, pensando em afastar-se dele para proteger seu próprio emprego e, muitas vezes, reproduzindo as condutas do agressor. Passa a haver, assim, uma rede de silêncio e tolerância aos comportamentos arbitrários, bem como a ausência de solidariedade àquele que está exposto ao assédio moral.

Isso acontece porque o assediador ataca os laços afetivos entre os trabalhadores, como forma de facilitar a manipulação e dificultar a troca de informações e a solidariedade.

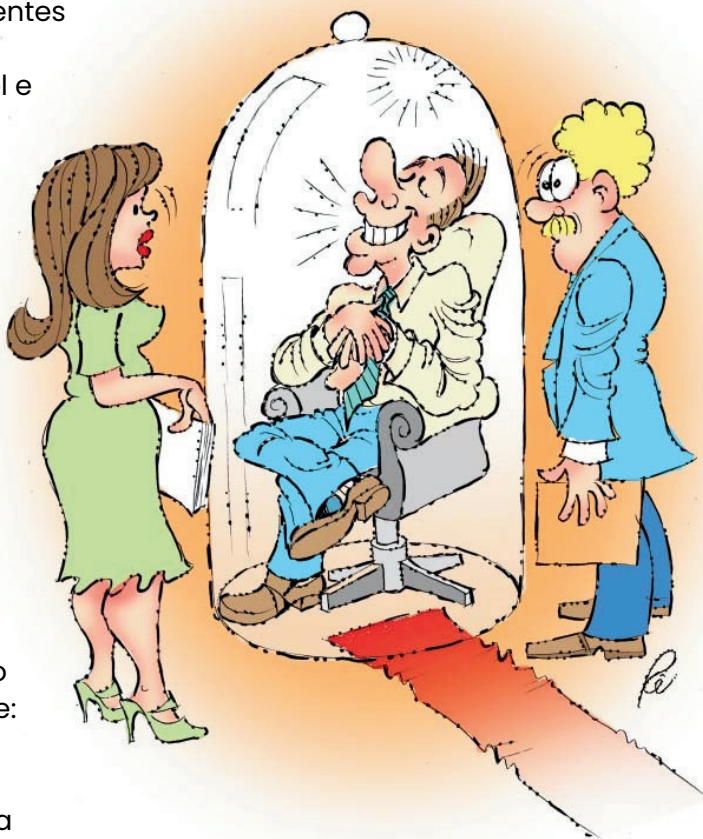
Porque o assédio moral é frequente no serviço público?

O setor público é um dos ambientes de trabalho onde o assédio se apresenta de forma mais visível e marcante.

Muitas repartições tendem a ser locais carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros “plantões” de assédio moral. Muitas vezes, por falta e preparo de alguns chefes imediatos, mas com frequência por pura perseguição a um determinado indivíduo.

Neste ambiente, o assédio moral tende a ser mais rotineiro em razão de uma peculiaridade: **o superior não dispõe sobre o vínculo funcional do servidor.** Não podendo demiti-lo, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas inócuas.

Outro aspecto de grande influência 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 do cargo, e muitas vezes sem o conhecimento mínimo necessário para tanto, mas escorado nas relações que garantiram a sua indicação, **o chefe pode se tornar extremamente arbitrário; por um lado, buscando compensar suas evidentes limitações, e por outro, considerando-se intocável.**

Quais as consequências do assédio moral sobre a saúde?

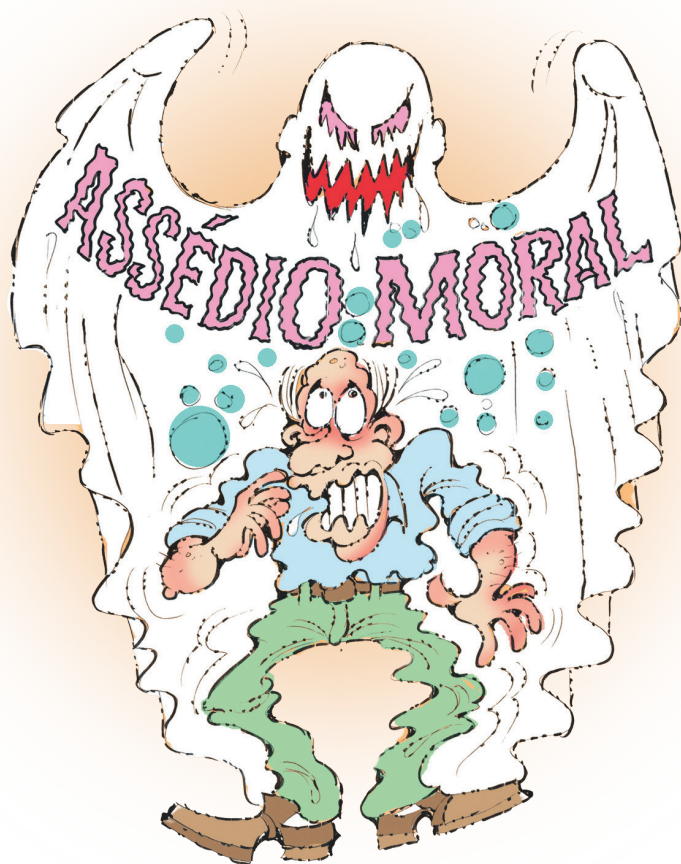
O assédio moral provoca impactos significativos na saúde do trabalhador, afetando tanto seu bem-estar emocional quanto físico. As consequências variam desde a queda da autoestima até o surgimento ou agravamento de doenças.

Efeitos psicológicos e emocionais

- Depressão, angústia, estresse e crises de choro.
- Cansaço extremo, desmotivação para o trabalho e irritação constante.
- Insônia, alterações no sono e pesadelos.
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização.
- Isolamento, tristeza e dificuldade em manter relações sociais.
- Sensação negativa em relação ao futuro.
- Mudança de personalidade, podendo reproduzir condutas de violência moral.
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas.

Efeitos físicos

- Aumento ou perda excessiva de peso.
- Elevação da pressão arterial.
- Problemas digestivos, tremores e palpitações.
- Redução da libido.



Consequências graves

- Uso abusivo de álcool e drogas.
- Tentativas de suicídio.

Além de desestabilizar emocionalmente o trabalhador, o assédio moral reduz o interesse e o prazer pelo trabalho, contribuindo para o agravamento de doenças preexistentes e o surgimento de novos problemas de saúde.

Impacto no ambiente de trabalho

Os danos não se limitam ao trabalhador assediado. O ambiente de trabalho também sofre consequências, como:

- Queda da produtividade e da qualidade do serviço.
- Aumento da ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho.
- Maior rotatividade de trabalhadores.
- Crescimento no número de ações judiciais por direitos trabalhistas e indenizações decorrentes do assédio.

Há proteção legal para as vítimas?

A legislação específica sobre assédio moral no Brasil ainda está em fase de construção. Existem várias leis e projetos de lei nesse sentido. Nesse contexto, constituir um advogado é fundamental.

Entretanto, já é possível pleitear a tutela dos direitos do trabalhador com base no dano moral trabalhista e no direito ao meio ambiente de trabalho saudável, garantidos pela Constituição Federal.

No campo da previdência (para servidores celetistas), a luta é para fazer com que o assédio moral seja reconhecido como doença relacionada ao trabalho. E aí a importância de emitir a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, descrevendo a patologia como assédio moral.



O que fazer diante do problema?



A primeira coisa a fazer é anotar tudo o que acontece, fazer um registro diário e detalhado do dia-a-dia do trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes, documentos que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou inúteis, documentos que provem a perda de vantagens ou de postos, etc). Além disso, procurar conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou até mesmo um integrante do sindicato.

É importante também reforçar a solidariedade no local de trabalho, como forma de coibir o assediador, criando uma rede de resistência às condutas de assédio moral.

Outro passo a ser dado é buscar ajuda dentro do próprio órgão público. Pro-

curar o departamento de recursos humanos para relatar os fatos é uma boa saída.

Também podem ser exigidas explicações do agressor por escrito, através do envio de carta ao departamento de recursos humanos do órgão, guardando sempre comprovante do protocolo e da possível resposta.

Ao mesmo tempo, é necessário procurar o sindicato, que pode contribuir, através da busca da solução do conflito e da prevenção de novas situações dessa espécie.

Porém, se isso não resolver o problema, deve-se passar a uma próxima etapa: com o apoio familiar e médico - de psicólogos ou psiquiatras, **procurar orientação jurídica junto ao sindicato da categoria, para denunciar o fato.**

Assédio moral pode gerar indenização?

Sim. Os danos sofridos pela vítima podem gerar perdas de caráter material e moral, surgindo o direito à indenização.

Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão ou, no caso de servidor público, exoneração, abandona o emprego ou o cargo, o que deve ser indenizado.

A indenização por danos materiais pode abranger:

a) Os danos emergentes

(o que a vítima efetivamente perdeu, como no caso do servidor que fica doente em função do assédio, tendo gastos com tratamento médico e medicamentos); e

b) Os lucros cessantes

(o que a vítima deixou de ganhar, como no caso do servidor que pediu exoneração porque foi assediado, deixando, assim, de receber seus vencimentos).

Além disso, pode haver **indenização por danos morais**, relativos ao sofrimento psicológico que o assediado suportou em virtude da violência.



Assédio moral pode gerar punição disciplinar (administrativa e trabalhista)?

Sim. No âmbito das relações administrativas (ou seja, no serviço público), o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com o regulamento próprio.

Embora a Lei n. 8.112 de 1990 (que dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos servidores públicos da União, autarquias e fundações públicas federais) não aborde claramente a questão do assédio moral, o comportamento do assediador pode ser enquadrado no RJU, porque afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta.

O regulamento prevê, no Título IV, as condutas proibitivas e deveres do servidor, sendo algumas pertinentes ao tema.

Em relação aos deveres impostos aos servidores, tem-se que a prática de assédio provoca a violação do dever de manter procedimento compatível com a moralidade administrativa (artigo 116, inciso IX), de tratar as pessoas com urbanidade (artigo 116, inciso XI) e de ser leal às instituições a que servir (artigo 116, inciso II).

Além disso, o RJU prevê que é proibido ao servidor promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição (artigo 117, inciso V) e valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em prejuízo da dignidade da função pública.



Por fim, a proibição de que ao servidor sejam designadas atribuições estranhas ao cargo que ocupa (artigo 117, inciso XVII), o que só é permitido em situações de emergência e transitórias, também é desrespeitada nas hipóteses em que o assediador determina que o assediado realize tarefas que não fazem parte de suas atribuições.

Assim, a prática do assédio moral contraria vários dos deveres atribuídos por lei aos servidores públicos e desrespeitam proibições que lhes são impostas.

Nesse sentido, o RJU prevê também as penalidades disciplinares que podem ser aplicadas aos servidores (artigo 127), dentre elas constando a advertência, a suspensão, a demissão, a cassação de aposentadoria ou disponibilidade, a destituição de cargo em comissão e a destituição de função comissionada.

A lei dispõe ainda que, na aplicação das penalidades, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, bem como os danos que ela causar ao serviço público, as circunstâncias agravantes e atenuantes e os antecedentes do servidor.

Dessa forma, a gravidade da irregularidade cometida determinará a graduação da sanção aplicável.

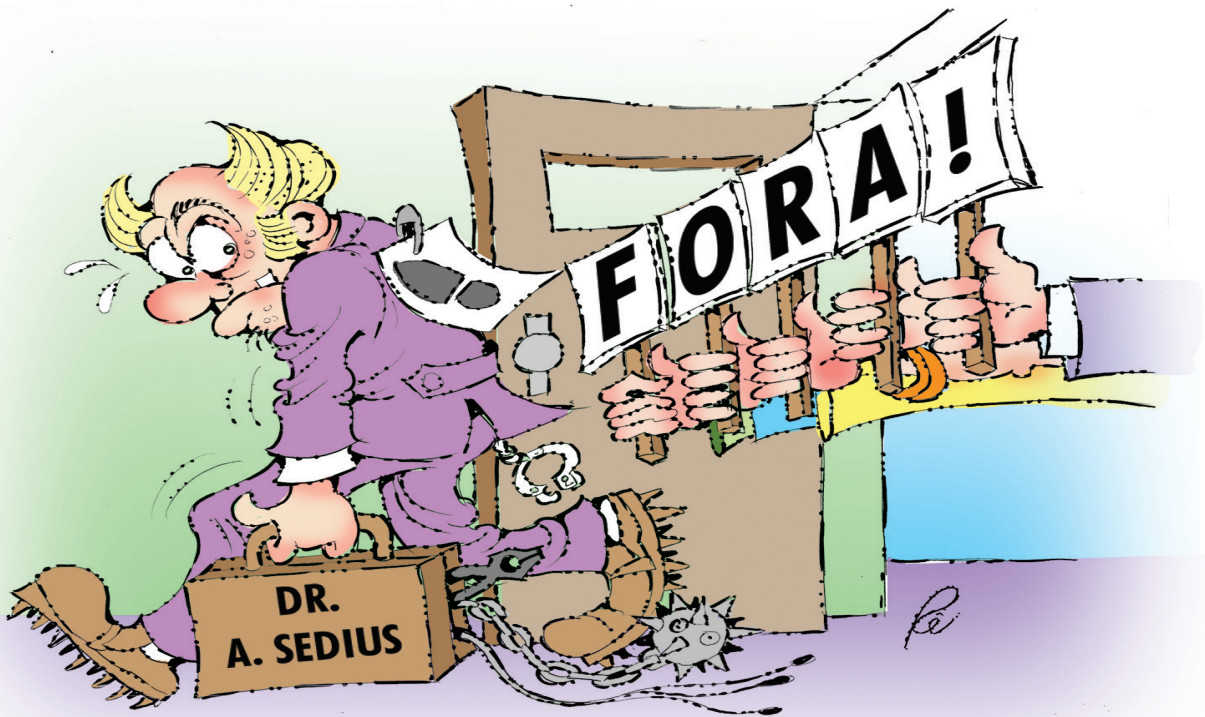
Quanto a essas penalidades, é importante destacar que, dependendo da intensidade do assédio moral e das situações em que é praticado, pode até ocasionar a demissão do assediador. Isso porque uma das situações em que

está prevista a demissão do servidor é a de incontinência pública e conduta escandalosa na repartição.

Ressalte-se que é assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinar, onde seja garantida a ampla defesa do servidor acusado.

Analisada a questão na ótica trabalhista, a CLT atribui a quem comete falta grave a punição de demissão por justa causa, sendo que o assédio moral pode ser assim considerado.

Em casos de menor gravidade podem ser aplicadas as penas de advertência ou suspensão.



O vínculo trabalhista, quando analisado sob a ótica da vítima do assédio, pode sofrer alguma influência?

Sim, em relação aos trabalhadores celetistas. O assediado pode requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, requerer que o contrato seja rompido como se ele tivesse sido demitido, pleiteando também as verbas rescisórias que seriam devidas nessa situação (dentre as quais o aviso prévio indenizado, a multa do FGTS, etc).

Isso porque o assédio pode consistir em fato impeditivo da continuação do vínculo de trabalho. O assediador, por sua vez, e como já dito, pode ser demitido por justa causa.



Quem pode ser responsabilizado?



Como já referido, o assediador pode ser responsabilizado na esfera civil (indenização por danos materiais e morais) e administrativa/laboral (desde a advertência até a demissão).

Em sendo o agressor servidor público, o Estado (União Federal, Estado ou Município) pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui responsabilidade objetiva atribuída por lei (independe de prova de sua culpa). Comprovado o fato e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o responsável pela violência, visando à reparação dos prejuízos que sofrer.

Já no caso de relações trabalhistas, tal responsabilização pode recair sobre o

empregador (pessoa física ou jurídica), até mesmo porque é seu dever reprimir condutas indesejadas, como é o caso do assediador. Tal afirmação encontra base na Constituição Federal e no Código Civil.

Segundo Rui Stocco, em seu livro *Tratado de Responsabilidade Civil*, a responsabilidade do empregador é subjetiva, por dolo ou culpa, mas com culpa presumida, de modo que se inverte o ônus da prova, ou seja, ele deve provar que não agiu culposamente.

Essa responsabilização decorre do dever de escolher bem os empregados, manter um bom ambiente de trabalho, adotando condutas que evitem e desestimulem o assédio.

Quem deve provar o assédio moral e que tipo de prova pode ser usada?

A dificuldade quando se é vítima de assédio moral é provar o que está ocorrendo. O assediador, claro, nega a realidade da agressão, enquanto as testemunhas (que, em grande parte das situações, são trabalhadores que se relacionam diariamente com o assediador) também não querem interferir porque temem represálias eventuais.

Ainda assim, o ônus da prova incumbe a quem alega, ou seja, à vítima.

Cita-se, como exemplo de provas a serem utilizadas, bilhetes e mensagens eletrônicas.

Mesmo ante a discussão a respeito da validade das gravações telefônicas e ambientais, é possível também a sua realização.

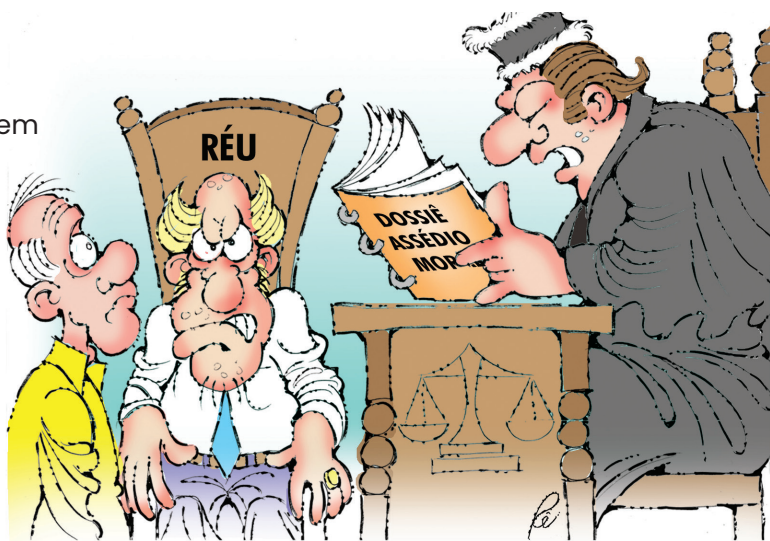
Destaca-se que a indenização por danos materiais depende da comprovação do fato (assédio), do prejuízo e da relação de causalidade entre eles.

No caso dos danos morais, a prova é do fato (assédio), isso porque não há como produzir prova da dor, do sofrimento, da humilhação; assim, uma vez provado o assédio, presumem-se os danos.

Pode ocorrer a inversão do ônus da prova, para que o assediador tenha que demonstrar sua inocência?

O ônus da prova pertence a quem fez a alegação, no âmbito civil, trabalhista e administrativo.

A inversão, portanto, não se sustenta. O que há de peculiar é apenas a situação da Administração Pública e do empregador no que se refere à responsabilidade civil, na qual é presumida a culpa, devendo ocorrer, entretanto, a prova do fato, do prejuízo e da relação de causalidade entre ambos.



Como prevenir o problema?



Uma forma eficiente de prevenção é a realização de campanha nas empresas ou nos órgãos públicos para divulgação das informações sobre o assédio moral, a fim de que o maior número de trabalhadores esteja ciente desse tipo de conduta, de como agir diante dela, e das suas possíveis consequências nas esferas cível, trabalhista/administrativa e criminal.

Dessa forma, estará sendo possibilitada a criação de uma rede de resistência e solidariedade entre os trabalhadores, o que, por si só, tem o efeito de intimidar os possíveis agressores.

Nesse sentido, cabe destacar que uma forma de combate e prevenção ao assédio moral é a solidarização no ambiente de trabalho: aquele que é testemunha da prática de assédio deve procurar fugir da “rede de silêncio” e conivência, mostrando sua desconformidade com a conduta e sendo solidário com o colega na busca de soluções para o problema. Mesmo porque quem hoje é testemunha, em outra ocasião pode estar na situação de vítima, quando precisará contar com o apoio dos colegas de trabalho.

Assédio moral coletivo: O caso do DNPM

A vitória da organização dos trabalhadores

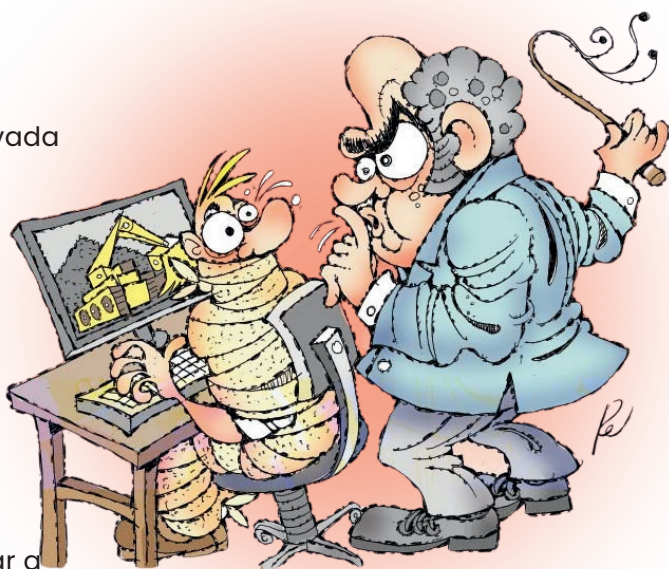
Talvez a situação mais emblemática de assédio moral no serviço público tenha ocorrido na Superintendência de São Paulo do Departamento Nacional de Produção Mineral (DNPM)¹.

Os acontecimentos a seguir relatados demonstram três circunstâncias centrais do problema e sua solução:

1 O assédio moral é um modo de gestão que assombra trabalhadores da iniciativa privada e do setor público;

2 A mobilização é uma das maiores e mais contundentes armas que os eles têm para sua defesa;

3 Os sindicatos desvinculados de patrões e governos e comprometidos com a categoria são instrumentos fundamentais para desarticular a prática do assédio moral.



No início do ano de 2011 chegou ao conhecimento da direção do SINDSEF-SP que as condições de trabalho na referida superintendência atingiram o nível de total insuportabilidade. Todas as narrativas davam conta do péssimo tratamento dispensado pelo superintendente (ocupante do cargo de confiança à época dos fatos) aos servidores lotados no quadro daquele órgão.

Aquela conduta assediadora, com relação aos trabalhadores a ele vinculados, expondo-os e constringendo-os coleti-

vamente, não poderia ser admitida. Isto porque, havia inúmeros casos de flagrante arbitrariedade e falta de urbanidade no trato com os servidores.

Para se ter ideia das condições impostas pelo gestor, os trabalhadores, em várias oportunidades, chegaram a ser impedidos de entrar nas dependências da superintendência, mesmo estando em funcionamento; muitas vezes eram impedidos de falar com o público e com os colegas de trabalho, e não podiam receber telefonemas.

Tais proibições, além de ilegais, referiam-se a aspectos mais fundamentais na relação humana e profissional, de maneira que o servidor, quando inibido de realizar tão singelos atos, sentia-se, com toda razão, completamente rebaixado, perseguido e humilhado.

Porém, o quadro ora demonstrado era bem mais grave. Além das injustas proibições elencadas, o tratamento dispensado aos servidores, muitas vezes, era realizado pelo superintendente de maneira ríspida e impessoal, com utilização de palavras e termos ofensivos e caluniosos.

As ordens e determinações verbais eram repassadas aos berros e as gritarias promovidas pelo mesmo eram constantes.

A atribuição de determinadas funções aos trabalhadores era feita de maneira unilateral, sem nenhuma consulta prévia e a destituição, da mesma forma, era sumária e sem qualquer motivação. À época desta inoportuna gestão, já eram contabilizadas 15 (quinze) substituições de cargos, além de 5 (cinco) permutações de chefia substituta.

As atribuições específicas dos cargos também eram desrespeitadas: existiam inúmeros casos de desvio de função, além de episódios de servidores impedidos de realizarem suas próprias atribuições, quando o superintendente, desmotivadamente, ordenava determinadas tarefas para uns, enquanto deixava outros sem nenhuma função.

A pressão emocional também era facilmente notada no ambiente de trabalho. Isso porque havia constante e despro-



positada vigilância. As atitudes do superintendente variavam desde a proibição de entrada de servidores em férias na superintendência, até constantes mudanças de local de trabalho.

Os prazos conferidos pela chefia para o término de determinadas tarefas eram, quase que invariavelmente, exíguos, de impossível cumprimento.

Enfim, tudo a demonstrar um quadro geral de arbitrariedades, ilegalidades e assédio moral coletivo.

Esta condição já perdurava por alguns anos e, quanto mais silenciavam os trabalhadores em relação à postura da chefia, mais se intensificavam os ataques.

Os trabalhadores chegaram ao limite. Relataram as ocorrências ao Sindicato e solicitaram a intervenção do sindicato, pois uma queixa enviada por uma servidora, em dezembro de 2010, à Comissão de Ética Pública, não havia sido respondida.

Logo no mês de fevereiro, foi realizada reunião na sede da DNPM do Estado de São Paulo com o então presidente da Comissão de Ética, o chefe do gabinete da Diretoria-Geral do DNPM, bem como a entidade sindical, a Associação dos Servidores (ANSDNPM) e os trabalhadores do departamento.

Neste momento a categoria estava mobilizada e unida, marcas de todo o movimento reivindicatório, que se traduzia na exigência de exoneração do superintendente.

Nas reuniões com a administração, sempre foram demonstrados, exaustivamente, o grau de insatisfação com o tratamento dado pela chefia e com o modo de trabalho imposto pelo mesmo, de modo que a situação era insustentável e merecia imediata adoção de providências.

O sindicato encaminhou petição ao diretor geral do departamento, onde narrou todos os elementos e pediu a pronta exoneração do superintendente.

Este pedido foi protocolado no dia 01 de março de 2011 e a administração, nos meses seguintes, não se pronunciou so-

bre o requerimento. Foram realizadas várias manifestações e reuniões com os representantes do DNPM, de Brasília.

O auditório do departamento, por vezes, ficou repleto de servidores que, quase unanimemente, reafirmavam sua principal reivindicação – a exoneração do superintendente.

As mobilizações se intensificaram. Ato públicos em frente ao DNPM foram realizados. Os departamentos de outros estados, em solidariedade aos trabalhadores de São Paulo, se manifestavam demonstrando todo o apoio.

Foi encaminhada pelo Sindsef-SP denúncia formal ao Ministério Público. A denúncia foi recebida e os servidores foram ouvidos pelo Procurador.

O superintendente, que estava em férias, anunciava publicamente que retornaria ao órgão e terminaria com o movimento dos trabalhadores. A partir disso, a categoria tomou a mais importante e sábia decisão – deliberou que, diante da inércia da administração em adotar postura para exonerar o chefe que praticava assédio, iria deflagrar movimento grevista.



E foi o que ocorreu. O sindicato, além de viabilizar todas as mobilizações, atos, reuniões, tomou todas as providências legais quanto à deflagração da greve.

No primeiro dia de retorno do assediador ao departamento (18/04/2011), a greve estava instalada e atingia quase 100% de adesão. Todos os trabalhadores estavam à porta do órgão, munidos de placas, coletes, apitos, muita coragem e força de vontade.

Foi então que, por volta das 9:00 horas houve a notícia de que o superintendente, de fato, chegaria ao órgão.

Não chegou! E, diga-se, nunca mais pisou no departamento. A mobilização foi tão justa e grandiosa, chegando a envolver os DNPMs de todo o país, que o superintendente, alvo das denúncias, abandonou a ideia de retornar ao seu local de trabalho. No dia seguinte, a greve não refugou um só milímetro. Os trabalhadores entendiam que a mobilização já tinha sido responsável por alguns

avanços e que poderiam conseguir seu real objetivo: a garantia de exoneração.

Foi quando, no final da tarde do dia 19 de abril, chegou a notícia de que, no dia seguinte, seria expedido o ato de exoneração do superintendente, assinado pelo ministro de Minas e Energias.

No dia 20 de abril, logo cedo, os servidores confirmaram que a mobilização realizada ao longo dos últimos meses surtiu o efeito desejado. A tão esperada exoneração foi publicada no Diário Oficial. E as vitórias se acumularam: a administração reconheceu a legalidade do movimento grevista e o anterior superintendente (nomeado politicamente) deu lugar a um servidor de carreira, que foi indicado pelos próprios trabalhadores do DNPM/SP.

Este caso demonstra que a categoria unida, mobilizada e organizada pode enfrentar o assédio moral, seja ele individual ou coletivo. Mais do que isso, manifesta que os trabalhadores organizados, representados por entidade sindical que não tem vinculação aos governos e patrões, podem, além de enfrentar,

DERROTAR O ASSÉDIO MORAL!



O assédio moral coletivo

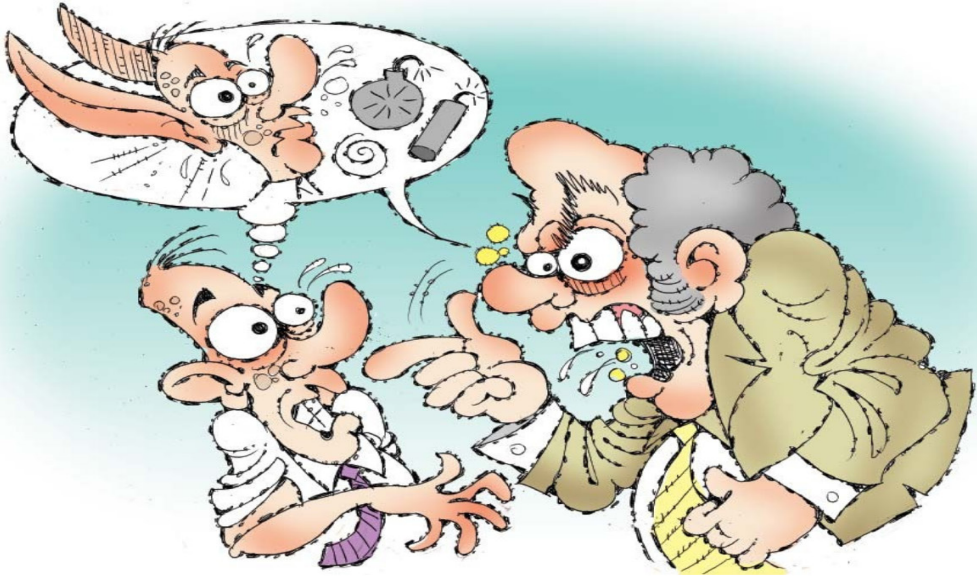


Conforme já abordado, assediar moralmente envolve atos e comportamentos cruéis e perversos praticados frequentemente por um superior hierárquico ou mesmo por um colega de trabalho contra determinada pessoa, com o intuito de desqualificá-la, desmoralizá-la, desestabilizá-la profissional e emocionalmente, tornando o ambiente de trabalho insuportável e hostil, com a vítima, muitas vezes, sentindo-se forçada a pedir demissão.

O ambiente de trabalho não pode prejudicar a saúde do trabalhador. Se isto ocorrer, poderá também o trabalhador prejudicado postular em juízo as indenizações correspondentes às violações, resultantes das relações de trabalho, resultantes do dano moral (como o assédio moral, sexual, dano pessoal, etc.). O entendimento já é pacífico no STF, no

sentido da viabilidade de cumulação de pedido de indenização por dano material e dano moral. Portanto, o assédio moral é indenizável e, no caso dos servidores públicos federais, quem responde pelos danos é a União Federal.

Os juristas, ao analisarem os aspectos da indenização, e o confronto dos textos legais, concluíram que o dano moral caracteriza-se pela ofensa a direitos da personalidade, que nada mais são do que aqueles direitos que uma pessoa tem sobre ela mesma, sobre seu corpo, sua imagem, sua vida privada etc. De acordo com Rubens Limongi França, "direitos da personalidade dizem-se as faculdades jurídicas cujo objeto são os diversos aspectos da própria pessoa do sujeito, bem assim as suas emanações e prolongamentos" (Manual de direito civil, 3. ed. São Paulo, Ed. RT, 1975, v. 1, p. 403).



Diante da natureza personalíssima que caracteriza o dano moral, sempre houve o questionamento sobre a possibilidade de dano moral coletivo, como consequência de assédio moral coletivo. A questão é recente e tem ligação com a legislação relacionada aos interesses coletivos, tais como a Lei nº 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública) e a Lei nº 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor).

São estas leis que permitem a defesa de causas que envolvam elevado número de pessoas, cujos interesses supõem a existência de uma lesão a um bem usufruído por vários, mas não há como identificar previamente os lesados.

Dentre as hipóteses que admitem o dano moral coletivo em se tratando de matéria trabalhista, cite-se, por exemplo, os casos em que há violação ao meio ambiente do trabalho, isto é, saúde e segurança ocupacional. Nesse sentido, poder-se-ia compreender o assédio moral coletivo dentre as viola-

ções, na medida em que há a violação e degradação das condições de trabalho. Percebe-se que a prática de assédio moral de forma coletiva tem ocorrido em várias ocasiões, principalmente nos casos envolvendo política "motivacional" de vendas ou de produção, nas quais os empregados que não atingem as metas determinadas são submetidos as mais diversas situações de terrorismo psicológico, cuja submissão a "castigos e prendas", envolvem ações degradantes. Nessa linha, alguns autores ao tratarem dos temas assédio moral institucional e organizacional abordaram aspectos próximos ao assédio moral coletivo.

Assim, o assédio coletivo constitui uma das principais causas de prejuízo conjunto de condições existentes no local de trabalho, e, conseqüentemente, à saúde dos trabalhadores. Deve-se mencionar que o meio ambiente do trabalho é tutelado constitucionalmente pelos artigos 200, inciso VIII e 225, §1º, inciso V.

Dessa maneira, o assédio moral coletivo é concretizado quando há violação de interesses comuns a um grupo, ou a uma categoria ou ainda a uma classe formada por determinados indivíduos que são passíveis de identificação. Essa modalidade de assédio também pode surgir quando interesses individuais homogêneos são violados.

Os pedidos de indenização em decorrência de assédio moral são feitos, na maioria das vezes, de forma individual pelos trabalhadores. A jurisprudência trabalhista não possui muitos julgados relacionados ao tema, sendo mais comum a atuação do Ministério Público do Trabalho pleiteando indenização para a ocorrência de dano moral coletivo que é instituto distinto do assédio moral coletivo.

À título ilustrativo, tem-se como exemplo condenação imposta à companhia

de bebidas, no importe de um milhão de reais revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), em razão da prática de assédio moral coletivo contra seus trabalhadores:

“a recorrente tem como corriqueira a adoção das “brincadeiras” em questão, inclusive em âmbito nacional, conforme prova dos autos, que configuram, de forma indene de dúvidas, dano moral a seus empregados, expondo-os a situação de ridículo e constrangimento perante a todos os colegas de trabalho, bem como a sociedade em geral, por serem obrigados a transitar com uniforme onde constavam apelidos ofensivos, o que ocorreu em razão de ato patronal violador do princípio da dignidade da pessoa humana”.

(TRT 21ª Região – RO 01034-2005 (AC 61415) – J. 15.08.2006 – P. 22.08.2006 no DJE/RN).





O assédio moral coletivo também está presente no serviço público, seja em âmbito municipal, estadual ou federal. Claro, muitas vezes, por falta de preparo de algumas chefias, mas com frequência por pura perseguição àqueles subordinados. No setor privado, a vítima silencia por medo de ficar desempregada. No serviço público há também o medo, não pela possibilidade de desemprego como na empresa privada, mas por outras razões: o comentário cotidiano “às costas do servidor”, pelos corredores, de que haverá “cortes” de funções comissionadas e gratificações em geral é o que tem pautado as ameaças no setor. Há ainda por vezes, no setor público federal uma tentativa e até concretização, de “marcar” o servidor que desenvolve as atividades sindicais. Muitos doentes da LER (Lesão por Esforço Repetitivo) são tratados como “preguiçosos”.



E, nestes casos, o fundamental é contar com a organização dos trabalhadores para coibir a prática de assédio moral. Há que se dar cumprimento às normas previstas na Constituição Federal, particularmente, no que se refere aos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, amplos carregados no artigo inaugural do diploma legal.

O TRABALHO DEVE VALORAR-SE EM SUA DIMENSÃO DE AUTO-REALIZAÇÃO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.

Desvio de função e assédio moral no serviço público

O desvio de função ocorre quando um servidor é designado para atividades fora das atribuições de seu cargo, muitas vezes sem a devida compensação financeira. Quando imposto de forma abusiva e reiterada, pode configurar assédio moral, gerando sofrimento e impacto na saúde do trabalhador.

Relação entre desvio de função e assédio moral

A imposição arbitrária de funções alheias ao cargo pode ser usada para desmotivar ou punir servidores, comprometendo sua dignidade. Essa prática pode ser considerada uma forma de abuso de poder, causando ansiedade, adoecimento e prejudicando o serviço público.

O que diz a lei?

A legislação brasileira considera ilegal o desvio de função. A Súmula 378 do STJ garante ao servidor afetado o direito à diferença salarial. Além disso, o STJ reconhece que “a prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder” (REsp 1.286.466/RS). No estado do Rio de Janeiro, a Lei 3.921/2002



também classifica o desvio de função como assédio moral quando prejudica a autoestima e a evolução profissional do servidor.

Desvio de função no serviço público

A prática é comum na administração pública, sobretudo quando não há concursos para suprir cargos vagos. Servidores acabam assumindo atribuições de funções melhor remuneradas sem a correspondente indenização. Embora não seja ilegal atender às demandas da administração, a própria Constituição (art. 37, inciso II) exige nomeação por concurso público, tornando o desvio de função uma irregularidade.

Como identificar o desvio de função?

O servidor deve:

Comparar as atividades que desempenha com as descritas para seu cargo.

Documentar suas atribuições diárias.

Consultar o sindicato ou assessoria jurídica para avaliação.

Direitos do servidor

1

Recusa de atribuições indevidas

Não pode ser obrigado a exercer funções estranhas ao cargo.

2

Direito à diferença salarial

Se houver desvio de função, o servidor pode requerer indenização pelos últimos cinco anos, conforme a Súmula 378 do STJ.



3

Não há direito ao enquadramento no cargo exercido irregularmente

A Administração pode apenas corrigir a situação, retornando o servidor às atribuições originais.

O desvio de função prejudica servidores e o serviço público. Conhecer a legislação é essencial para reivindicar direitos e combater essa prática abusiva.

Assédio moral e assédio sexual



O assédio sexual tem ganhado mais atenção nos últimos anos, especialmente com a exposição de casos envolvendo figuras públicas. No entanto, essa prática não é recente e afeta, principalmente, mulheres no ambiente de trabalho, funcionando como uma forma de domínio e opressão.

O que é assédio sexual?

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o assédio sexual como qualquer ato que envolva insinuações, contatos físicos forçados ou convites impertinentes que se encaixem em uma das seguintes situações:

Ser condição para a obtenção ou manutenção do emprego;	Influenciar promoções ou progressões na carreira;	Prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.
--	---	---

O assédio sexual ocorre quando uma pessoa se comporta de maneira insistente e constrangedora com o objetivo de obter favores sexuais. Essa conduta viola a honra, a imagem, a dignidade e a intimidade da vítima.

- A presença de um assediador e uma vítima;
- Uma conduta de natureza sexual;
- A rejeição da vítima;
- A repetição da conduta (exceto em casos de extrema gravidade);
- Uma relação de emprego ou hierarquia (essencial para caracterizar o crime de assédio sexual e o assédio por chantagem, mas não necessária para outras formas de assédio).

Entre as formas de assédio sexual estão:

- **Por chantagem** ("quid pro quo"): quando o assediador abusa de sua posição de poder para exigir favores sexuais em troca de benefícios ou para evitar punições;
- **Por intimidação** ("assédio ambiental"): quando a vítima é exposta a um ambiente hostil, independentemente de existir uma relação hierárquica entre as partes.

O que não é assédio sexual?

É importante distinguir o assédio sexual de uma paquera ou cantada. A simples demonstração de interesse afetivo ou sexual, quando feita de forma respeitosa e sem insistência após uma negativa, não configura assédio. O assédio é caracterizado pela ausência de reciprocidade e pela imposição de uma situação desconfortável para a vítima, o que provoca medo, ameaças ou danos à sua carreira.

Qual a diferença entre assédio moral e sexual?

A diferença entre assédio moral e assédio sexual está na natureza das condutas. Como já visto, o assédio moral envolve comportamentos abusivos e humilhantes que visam prejudicar a dignidade do trabalhador, sem conotação sexual, enquanto o assédio sexual envolve avanços físicos ou verbais de natureza sexual, causando constrangimento e afetando a intimidade da vítima.



Exemplo de assédio moral:

Um funcionário é constantemente ameaçado de demissão e ridicularizado por seu superior devido à sua forma de se vestir.

Exemplo de assédio sexual:

Um superior hierárquico ou colega de trabalho faz avanços físicos ou verbais inapropriados e persiste, mesmo após a rejeição da vítima.

O assédio sexual é crime?

Sim. O assédio sexual é tipificado no artigo 216-A do Código Penal, que define o crime como "Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função". A pena varia de um a dois anos de detenção.

Se você for vítima de assédio sexual, deve procurar um advogado para ingressar com uma queixa-crime. Caso não haja provas suficientes, um inquérito policial pode ser aberto para investigação. Se a vítima estiver em situação de vulnerabilidade econômica, o Ministério Público pode atuar no caso mediante representação.

Assédio sexual pode gerar indenização?

Sim. Vítimas de assédio sexual podem buscar reparação tanto na Justiça do Trabalho quanto na Justiça Cível, solicitando indenização por danos morais e materiais. Casos de assédio frequentemente geram perseguições, ameaças e danos profissionais, justificando o pedido de compensação.

O assédio sexual é uma violação grave da dignidade humana e infringe princípios constitucionais como a igualdade e a liberdade. No ambiente de trabalho, deve ser combatido por meio de informação, fiscalização eficaz e punição rigorosa dos agressores.



Considerações finais

Como visto, o assédio moral constitui uma conduta grave, com reflexo no indivíduo e profundos transtornos nas relações e condições de trabalho.

O mais grave nisso tudo é que, diferentemente do que acontece com os riscos físicos e químicos de determinados ambientes trabalhistas (como exposição a poeira e gases que provocam doenças pulmonares ou más condições de segurança, que aumentam os acidentes de trabalho), a pressão psicológica não é materializável. Portanto, é impossível medi-la, a não ser a partir de suas consequências sobre a mente e o corpo de quem trabalha.

Desse modo, é importante que os trabalhadores e entidades sindicais estejam atentos à prática de assédio moral no ambiente de trabalho, a fim de que possam identificar o problema e buscar soluções.

Nesse sentido, a conscientização e a divulgação de informações sobre a prática do assédio moral são os primeiros passos para que se possa lutar contra ele.



REFERÊNCIAS

Wagner Advogados Associados.

Marie-France Hirigoyen, Assédio Moral - A violência perversa no cotidiano, 3. ed. Rio de Janeiro: Ed. Bertrand Brasil, 2002. p. 65.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 1996. p. 374.

Ibid p. 376.

Ibid. p. 374.

Rui Stoco, em seu livro Tratado de Responsabilidade Civil, Editora RT, p.1415.

FERRAZ, Renato Otávio da Gama. Assédio moral no serviço público: violação à dignidade humana. Acessado em 26 de fevereiro de 2025. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2023-fev-22/renato-ferraz-pratica-assedio-moral-servico-publico2/>

Registre-se a elaboração de cartilhas sobre o tema pela Confederação Nacional do Ramo Químico (CNQCUT) e pela Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal, que foram utilizadas como subsídio para a presente. Também foram utilizadas informações obtidas no site www.assediomoral.org.br

SINDSEF-SP

Filiado à



Esta é uma publicação de responsabilidade do Sindsef-SP (Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Federal do Estado de São Paulo)

Endereço: Edifício São Vicente Avenida Bernardino de Campos, 48, 1º andar, Conjunto 11 – Paraíso – São Paulo/SP, CEP 04004-040

Tel.: (11) 3106-6402

Site: www.sindsef-sp.org.br

E-mail: imprensa@sindsef-sp.org.br

Expediente

Cartilha produzida com base nos estudos feitos pelos advogados do Escritório Wagner Advogados Associados (Daiane Rodrigues Spacil, Luciana Inês Rambo e José Luis Wagner).

Jornalistas responsáveis:

Fábia Corrêa (MTE 31270/RJ)

Lara Tapety (MTE 1340/AL)

Ilustrações:

Renato Martins

Imagens geradas por ChatGPT (págs 27-32)

Diagramação, revisão e adaptação:

Lara Tapety

Colaboração:

Eliana L Ferreira Advogados Associados

SINDSEF-SP

FILIADO À



**Esta cartilha foi produzida pelo Sindsef-SP
Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Federal do Estado de São Paulo**

Edifício São Vicente Avenida Bernardino de Campos, 48,
1º andar, Conjunto 11 – Paraíso – São Paulo/SP, CEP 04004-040
www.sindsef-sp.org.br