

INFORMATIVO
ASSÉDIO MORAL
NO TRABALHO
(IDENTIFICAÇÃO E COMBATE)



JUSTIÇA FEDERAL
Seção Judiciária da Bahia



JUSTIÇA FEDERAL
Seção Judiciária da Bahia

INFORMATIVO SOBRE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O Comitê Gestor de Conduta Ética da Seção Judiciária da Bahia (COGE-COD-SJBA) pretende, por meio deste compacto material, permitir que servidores, estagiários e prestadores de serviço, da Justiça Federal da Bahia, saibam identificar o assédio moral no ambiente de trabalho, de modo que possam atuar ativamente no seu combate, quer seja na condição de vítima ou de testemunha.

Utilizamos como referencial deste trabalho, cartilhas de três instituições federais que sintetizaram com muita propriedade o tema: Tribunal Superior do Trabalho (TST), Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e Senado Federal.

Para os que desejam maior aprofundamento na matéria, recomendamos a leitura do Guia de Orientação sobre Assédio Moral, ano 2019, do TRF da 1ª Região, disponível em:

<https://portal.trf1.jus.br/portaltf1/transparencia/etica/cartilha/>

Revisão: Luzineide Araújo de Oliveira

Editoração: SERCOM

2020

Salvador/BA

CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é a exposição do indivíduo a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades.

Essas situações humilhantes e constrangedoras se manifestam por meio de comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que podem trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica da pessoa.



É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o trabalhador e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). A conduta agressora pode ser tanto por ação, como por omissão, e se caracteriza por:

- a) causar à vítima sentimento de humilhação e/ou constrangimento;
- b) ser a conduta repetitiva e que perdura ao longo do tempo;
- c) trazer possível comprometimento à saúde física e/ou psíquica do trabalhador.

Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática e reiterada, tornam-se destrutivas.

ATENÇÃO: Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetida e habitualmente, por tempo prolongado, com a intenção de gerar sentimento de inferioridade ou desequilíbrio emocional.

CLASSIFICAÇÃO OU TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL

A forma mais comum do assédio moral acontece em relações hierárquicas e, normalmente, partem do superior para o subordinado, contudo, pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou mesmo partir de subordinados para um superior, sendo este último caso, mais difícil de ocorrer. Considerando a posição do assediador e do assediado dentro da estrutura organizacional da instituição empregadora podemos classificar o assédio moral como:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- **Descendente:** assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para por o colaborador em situações desconfortáveis.
- **Ascendente:** assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados ao chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem, visando a uma promoção, são exemplos de assédio moral desse tipo.

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia, ou seja, entre assediador e assediado não há relação de subordinação. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

ASSÉDIO MORAL MISTO

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

O assédio moral vindo do superior em relação a um trabalhador pode acarretar mudanças negativas no comportamento dos demais trabalhadores, que passam a isolar o assediado, com a finalidade de proteger seu próprio cargo, muitas vezes reproduzindo as condutas do agressor. Desta forma, passa a existir uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, bem como a ausência de solidariedade para com o trabalhador/vítima.



EXEMPLOS DE CONDUITAS ASSEDIADORAS



- Retirar a autonomia do trabalhador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o trabalhador com novas tarefas, às vezes sem o necessário treinamento, ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores ou evitando a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Passar tarefas humilhantes;
- Agredir verbalmente, falar de forma desrespeitosa, alterar o tom de voz, dirigir gestos de desprezo ou ameaçar com outras formas de violência física;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do trabalhador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde ou recomendação médica quando da distribuição de tarefas;
- Crítica pejorativa à vida particular da vítima, suas preferências pessoais ou convicções, bem como desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;

- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Sonegar informações úteis ao desempenho das tarefas ou induzir propositalmente o trabalhador a erro;
- Vigilância excessiva;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Limitar o número de vezes que o trabalhador vai ao banheiro e monitorar o tempo que ele lá permanece;
- Advertir arbitrariamente;
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas;
- Isolar fisicamente o servidor, estagiário ou terceirizado no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas;
- Pressionar para que não exerça seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas.

ATENÇÃO: Não confundir atos de gestão com condutas assediadoras

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 servidor ou do empregado para outra lotação ou outro posto de trabalho, a alteração da jornada de trabalho, a destituição de funções comissionadas, exigir que o trabalho seja realizado com eficiência, aumento do volume de trabalho com realização de serviço extraordinário dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço, utilização de mecanismos eletrônicos para controle da assiduidade e frequência ao serviço, etc.

Importa ressaltar que a tônica que rege esses atos de gestão administrativa, diferenciando-os de atos de assédio, é que estejam vinculados ao interesse da Administração ou da empresa e que sejam razoáveis.

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

PROTEÇÃO LEGAL



Não há legislação federal específica sobre o assédio moral para os servidores, empregados públicos em nível federal e para os trabalhadores da iniciativa privada, mas tramitam no Congresso Nacional projetos de lei sobre a matéria.

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

citar, também, o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição”, acrescenta.

Em relação ao enquadramento estatutário, importante ainda indicar que entre os deveres impostos aos servidores pela Lei nº 8.112/90 está o de tratar com urbanidade as pessoas (art. 116, XI). Além disso, a referida lei prevê que é proibido ao servidor promover manifestação de apreço ou desapeço (art. 117, V).

COMBATE AO ASSÉDIO

Para a devida repressão do assédio moral recomenda-se:

À VÍTIMA

- Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a);
- Evitar conversar e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o(a) assediador(a);
- Denunciar a ocorrência:
 - ao superior hierárquico do assediador;
 - aos canais disponibilizados pela instituição empregadora para apuração dos fatos
- Não obtendo sucesso com a denúncia procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação; e
- Possibilidade de ingresso com ação judicial de reparação de danos morais.



À TESTEMUNHA

- Superar o medo e prestar apoio ao assediado, afinal você poderá ser “a próxima vítima” e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso;
- Disponibilizar-se como testemunha e expor os fatos presenciados, conteúdo das conversas testemunhadas e o que mais achar necessário;
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador, aos canais de comunicação disponibilizados pelo empregador, bem como ao sindicato ou ao órgão representativo de classe, situações de assédio moral que presenciou.

ATENÇÃO: Canal de Denúncia de Condutas Assediadoras na JFBA

Inicialmente é importante que essas situações sejam relatadas, desde sua origem, evitando que delas decorram maiores consequências e prejuízos ao servidor, estagiário ou terceirizado. A Justiça Federal da Bahia disponibilizou no seu site, na área dedicada à Ética, um espaço próprio para inserção de denúncias de qualquer espécie de assédio.

Preenchidos os campos obrigatórios, a denúncia é automaticamente enviada para o e-mail do Comitê Gestor Seccional do Código de Conduta da Seção Judiciária da Bahia (COGECOD/SJBA), instituído pela Portaria SECAD nº10252235, de 15/05/2020, o Comitê tem atribuição de apurar a procedência dos fatos. As denúncias consideradas procedentes pelo COGECOD/SJBA ensejarão a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar contra o assediador. Em face do parágrafo único, art. 12, da PORTARIA nº CF-POR-2012/00116 de 11 de maio de 2012, o COGECODSJ/BA **não receberá denúncias anônimas**. O acesso ao canal de denúncia da JFBA está disponível em:

<https://portal.trf1.jus.br/sjba/transparencia/etica-1/etica/fale-conosco/>

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Cartilha Assédio Moral e Sexual Previna-se**. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/245-cartilhas-e-manuais/9982-assedio-moral-e-sexual-previna-se?contraste=1>

Acessado em 03 de julho de 2020.

SENADO FEDERAL. **Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilhaassedio-moral-e-sexual-no-trabalho>

Acessado em 03 de julho de 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral**. Pare e Repare por um Ambiente de Trabalho – Positivo. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

Acessado em 03 de julho de 2020.