

**COMPREENDENDO  
O ASSEDIO MORAL NO  
AMBIENTE DE  
TRABALHO:  
PERGUNTAS E RESPOSTAS**



CARTILHA DE ORIENTAÇÃO



## **Sindicato dos Funcionários Públicos de Diadema | DIREÇÃO 2020-2023**

RITCHIE SOARES BARBOSA MARTINS (PRESIDENTE), ESTELA BAPTISTA DA SILVA, MARA NEIDE FERREIRA LINHARES HORA, SHEDD PEGÁZ, ANA MARIA DA SILVA SANTOS, KÁTIA CHELI KANASAWA, ROBSON DE CARVALHO, FLORÍPES DE AGUIAR KIKUTI, RENILVA MOTA FERREIRA, JOSÉ APARECIDO DA SILVA, JANDYRA MASSUE UEHARA ALVES, ANTÔNIO CARLOS GONZAGA, ROSELI APARECIDA DE SOUZA, MARIA APARECIDA ALVES CAMPOS, JOÃO EVANGELISTA DOMINGUES, ANA PAULA DO ROSÁRIO LUIZ, LEONARDA BARBOSA LUNA, CELSO DE OLIVEIRA ALVES, PAULO INÁCIO DE FARIA, DANIEL GONÇALVES DA COSTA, ANA LÚCIA ABREU, MARIA APARECIDA DE MORAIS RIBEIRO, ADRIANA DE BARROS, ADRIANA ALVES LUNA. **CONSELHO FISCAL:** JOSÉ MARIA DA SILVA PEREIRA, DÁRIO FELIX DA SILVA, ZILDETE MENDES DA SILVA. **SUPLENTE DO CONSELHO FISCAL:** AMAURI MUNIZ DE FREITAS, ONDINA RIBEIRO SILVA SOUZA, GEOVÂNIA DE LIMA

**COORDENAÇÃO DO PROJETO: KATIA CHELI KANASAWA E ANA MARIA DA SILVA SANTOS**

**Diagramação:** Cláudio Gonzalez (MTb 28961/SP)

Diadema – Julho 2021

Parceria: Sindema e PUC/SP

Elaboração:

Estagiários / Alunos de Psicologia PUC/SP:

- Gabriela Sousa Braga
- Helena Mutchnik Jorge Santos
- Marcelo Bechara Tebexreni

Supervisora: Andréia De Conto Garbin – CRP 06/52.000-0

**SINDICATO DOS FUNCIONARIOS PUBLICOS DE DIADEMA**

**Av. Antônio Piranga, 1156, Diadema, SP CEP 09911-160**

**Telefone: 4053-2930**

**Site: [www.sindema.org.br](http://www.sindema.org.br) E-mail: [secretariageral.sindema@gmail.com](mailto:secretariageral.sindema@gmail.com)**



## APRESENTAÇÃO

A cartilha sobre assédio moral no trabalho é dirigida aos trabalhadores da Prefeitura Municipal de Diadema e a todos aqueles interessados no tema. Busca divulgar e orientar sobre o assédio moral no trabalho considerando que o conhecimento poderá propiciar ambientes de trabalho saudáveis.

A iniciativa do SINDEMA reforça o compromisso institucional de valorizar as relações éticas no trabalho e intervir nas situações adoecedoras. O material resulta das conversas e pesquisas com alunos do curso de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, durante o primeiro semestre de 2021.

Esta cartilha apresenta conceitos e informações sobre o assédio moral no trabalho e sustenta-se no conceito de trabalho decente, presente na agenda da Organização Internacional do Trabalho (OIT), visando promover o respeito aos direitos no trabalho e a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, bem como a ampliação da proteção social.

Compreende-se o assédio moral no trabalho como um fenômeno de dimensões amplas relacionadas às políticas organizacionais, aos modelos de gestão e de organização do trabalho e, até mesmo, aos aspectos subjetivos e interpessoais. Resulta, portanto, de condições de trabalho precarizadas e relações degradadas.

Espera-se que o material seja útil para promover saúde, prevenir abusos e desrespeito no trabalho e combater discriminações de qualquer natureza.



# ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

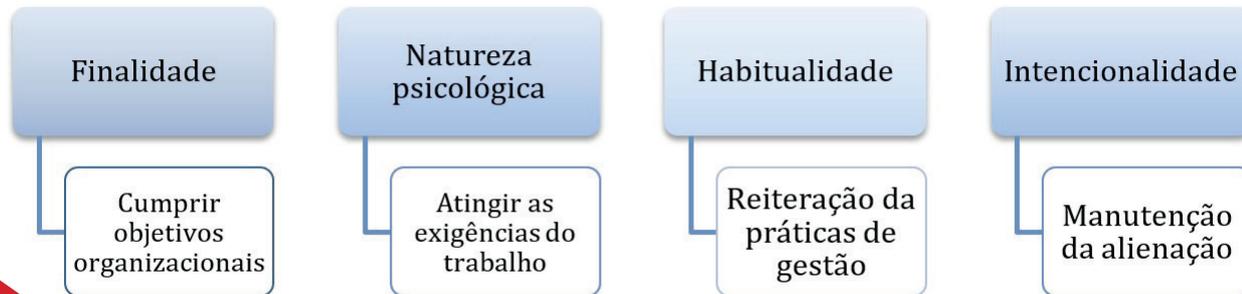
## 1. O que é assédio moral no trabalho?

É um tipo de violência marcado pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas funções. Tais situações ofendem a dignidade ou a integridade psíquica dos trabalhadores.

Caracteriza-se por práticas de gestão no trabalho, modos de organização do trabalho, exigências e contradições organizacionais e os consequentes impactos psíquicos dessas exigências.



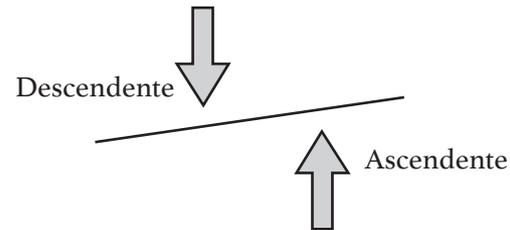
Elementos para a caracterização do assédio moral:



## 2. Como acontece o assédio moral no trabalho?

Envolve atitudes de constranger, amedrontar, censurar, menosprezar, desprezar, inferiorizar e humilhar o assediado, sem trégua, repetidamente.

- ▶ **Vertical descendente** - pelo chefe em relação ao subordinado
- ▶ **Vertical ascendente** - pelos subordinados em relação ao chefe
- ▶ **Horizontal** - entre colegas de trabalho
- ▶ **Institucional** - pela instituição



## 3. Quais os efeitos do assédio moral no trabalho?

Ocorre a degradação das condições de trabalho. Pode se instaurar a tolerância e silêncio coletivos, resultando na desestabilização e fragilização da vítima e/ou equipe de trabalho. As atitudes violentas provocam repercussões negativas na identidade da pessoa assediada.

## 4. Desde quando existe assédio moral?

O assédio moral é um fenômeno social decorrente da intensificação das relações de trabalho e suas contradições, e que, embora tenha ocorrência desde o início do trabalho assalariado, tem ganhado maior destaque.

O assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho. Se antigamente não se falava nisso, é porque se trata de uma prática naturalizada e encoberta pelo silêncio.



## 5. O que NÃO é assédio moral no trabalho?

Exigir que a pessoa faça o trabalho

Aumentar o volume de trabalho

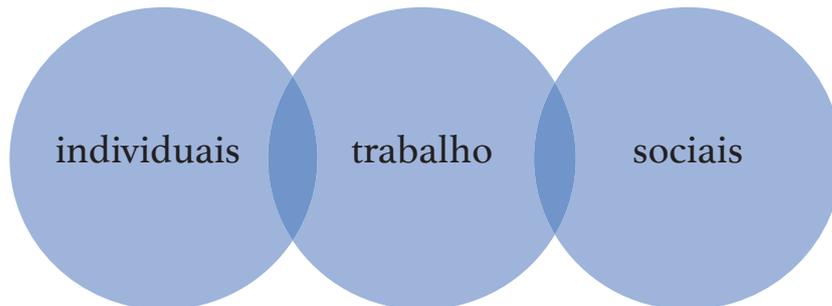
Estabelecer prazos

Más condições de trabalho

Decisões legítimas que dizem respeito à organização do trabalho

Agressões pontuais, nas quais não se verifica a intencionalidade, a repetitividade e o intuito persecutório, não devem ser confundidas com o assédio moral.

## 6. Quais as consequências do assédio moral no trabalho?



- ▶ **Individuais:** insegurança, baixa autoestima e sentimento de impotência, culpa, incompetência, instabilidade emocional, além de possíveis comportamentos de intolerância, frustração, isolamento e agressividade nas relações afetivas (amigos, familiares, etc.) e alterações na atenção, raciocínio e memória.
- ▶ **Trabalho:** faltas compulsórias, aumento na rotatividade, desmotivação, aumento na alienação no trabalho, sobrecarga de trabalho sobre colegas, aumento das licenças de saúde.
- ▶ **Sociais:** acidentes de trabalho, a elevação no número de suicídios, as aposentadorias precoces, a desestruturação familiar e social dos envolvidos.

**Quando um trabalhador(a) é humilhado/a, todos os outros que se identificam com ele/a também podem se sentir desprezados/as e ameaçados/as.**

### **7. Como intervir nas situações de assédio moral no trabalho?**

#### **ORIENTAÇÕES COLETIVAS**

- Orientações
- Ouvidorias
- Esclarecimentos sobre os direitos dos trabalhadores
- Monitoramento de indicadores de licenças saúde
- Participe ativamente das lutas pela promoção do trabalho decente



## INTERVENÇÕES NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Análise das condições e organização do trabalho:

- situação real de trabalho,
- formas de pressões,
- jornada de trabalho,
- as exigências de tarefas extras e em tempo insuficiente,
- as contradições organizacionais,
- os impactos psíquicos das exigências das tarefas.

## DENÚNCIAS E REPARAÇÃO

- Reclamações individuais ou coletivas
- Medidas judiciais
- Mobilização coletiva
- Representação sindical
- Serviço de Saúde e Segurança do Trabalho

Algumas medidas poderão ajudar, de modo individual, a responsabilização dos atos ocorridos no trabalho, tais como:

Documentar o ocorrido: anotar, detalhadamente, todas as humilhações sofridas, colocando dia, mês, ano, hora, local/setor e envolvidos(as); se possível, gravar as conversas em que ocorrem as agressões; salvar e-mails, mensagens de texto e outros registros de assédio; buscar auxílio com colegas que testemunharam as ocorrências e, se for o caso, fazer contato com outras vítimas assediadas pelo mesmo agressor, guardar relatórios de atendimentos médicos e psicológicos, receitas e exames, de modo a obter mais informações e relatos no momento de recorrer à justiça.



*As intervenções exigem alternativas concretas de transformação do trabalho e de sua forma de organização.*

## 8. Onde posso obter orientações e ajuda?

Caso precise obter orientações ou ajuda, procure seu sindicato para se informar adequadamente. O SINDEMA pode e deve ser acionado na busca por apoio.

Outras instituições que atuam na defesa dos direitos dos trabalhadores são: Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CERESTT), Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Estadual, Justiça do Trabalho, Comissão dos Direitos Humanos da OAB.

## 9. O que o sindicato pode fazer?

- ▶ Oferecer apoio ao servidor, por meio da escuta/acolhimento e orientações.
- ▶ Estabelecer negociações e pautas sobre as condições de trabalho e formas de gestão.
- ▶ Acompanhar os servidores nas suas demandas e denunciar as situações de trabalho.
- ▶ Atendimento jurídico ao servidor que pretenda ingressar com ação judicial.
- ▶ Organizar a mobilização e a luta social.

**A ação sindical visa atender os interesses coletivos dos servidores na organização do trabalho.**



## 10. Por que denunciar?

- ▶ Reparar os danos morais sofridos;
- ▶ Combater o comportamento do agressor da INSTITUIÇÃO ou da Administração Pública;
- ▶ Prevenir que outros/as trabalhadores/as sofram assédio;
- ▶ Minimizar as humilhações vivenciadas;
- ▶ Sentir-se amparado em relação à queixa;
- ▶ Contribuir para uma relação colaborativa e saudável no ambiente de trabalho.

## 11. Respeito e colaboração

É importante incentivar e praticar respeito e companheirismo nessas situações. Se aconteceu com você, é importante que isso não se repita, e se aconteceu com alguém que você conhece, é fundamental ser solidário à causa.



*Busque ajuda, você não precisa enfrentar essa situação sozinho!  
Fortaleça a luta para a implantação de representação sindical por  
local de trabalho! Juntos/as somos fortes!*

## REFERÊNCIAS

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. Trabalho, Educação e Saúde, [S.L.], v. 6, n. 2, p. 367-380, out. 2008. FapUNIFESP (SciELO).

NÚCLEO DE ESTUDOS DO TRABALHO E CONSTITUIÇÃO DO SUJEITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (org.). Assédio Moral no Trabalho: como agir e denunciar. Como agir e denunciar. 2016. Disponível em: [http://www.assediomoral.ufsc.br/?page\\_id=445](http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=445). Acesso em: 17 maio 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 21 maio 2021.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. E se o assédio não fosse moral?: perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. Rev. bras. saúde ocup., São Paulo, v. 37, n. 126, p. 256-268, Dec. 2012.





**SINDICATO DOS FUNCIONARIOS PUBLICOS DE DIADEMA**  
**Av. Antônio Piranga, 1156, Diadema, SP CEP 09911-160**  
**Telefone: 4053-2930**

**Site: [www.sindema.org.br](http://www.sindema.org.br) E-mail: [secretariageral.sindema@gmail.com](mailto:secretariageral.sindema@gmail.com)**