

JUNTOS SOMOS  
MAIS FORTES  **CHEGA**  
DE ASSÉDIO  
MORAL

 **SINDISERV**  
juntos pra continuar mudando **CUT**

 Sindiserv Caxias  Sindiserv caxias do Sul  @sindiserv  Sindiserv  Sindiserv Caxias

SINDISERV - Sindicato dos Servidores Municipais de Caxias do Sul • R. Alfredo Chaves, 1021 - Bairro Exposição  
CEP 95020-460 - Caxias do Sul/RS • Fones (54) 3228.1160 - 3222.5293 • [www.sindiserv.com.br](http://www.sindiserv.com.br)



 **CHEGA** JUNTOS SOMOS  
DE ASSÉDIO MORAL MAIS FORTES  **SINDISERV**  
juntos pra continuar mudando **CUT**



**JUNTOS SOMOS  
MAIS FORTES**

#### EXPEDIENTE

**Publicação:** Sindiserv - Sindicato dos  
Servidores Municipais de Caxias do Sul  
Fone: 54 3228.1160 - 3222.5293  
[www.sindiserv.com.br](http://www.sindiserv.com.br)

#### Projeto Gráfico, Criação e ilustração:

Interlig Propaganda • Impressão: Gráfica  
Nordeste • Papel: Reciclato

## Índice

Introdução .....	02
O que é Assédio Moral? .....	04
<b>OS CAMINHOS PARA O ASSÉDIO</b>	
Descubra se você sofre assédio	
Características do Assédio Moral .....	07
Prejuízos à saúde .....	08
Prejuízos ao trabalho .....	09
Vítimas mais frequentes .....	09
<b>ASSÉDIO: COMO DEIXAR DE SER VÍTIMA</b>	
As seguintes iniciativas devem ser consideradas. . .	11
Responsabilidade .....	11
Indenização .....	11
Como prevenir? .....	13
Onde buscar ajuda? .....	15



# Chega de assédio moral!

Enfrentar o Assédio Moral é um dos maiores desafios do movimento sindical. O Sindicato dos Servidores Municipais de Caxias do Sul (SINDISERV) está lançando a campanha "Chega de Assédio Moral" e está pronto para enfrentar esse desafio junto com os servidores municipais. Possuir uma legislação contra assédio moral na cidade é uma reivindicação antiga dos servidores e é uma das mais importantes bandeiras da Campanha Salarial de 2011.

Vários projetos já foram encaminhados pelo legislativo caxiense, mas ainda não há leis que protejam os servidores do assédio moral e não existe punição para os assediadores. Para o sindicato, é preciso

coibir os abusos cometidos no ambiente de trabalho do servidor. Sem uma legislação que contemple os interesses da categoria é preciso investir na conscientização do servidor municipal e criar mecanismo de denúncia de condutas que configurem assédio.

O governo municipal tem o dever legal e moral de coibir tais práticas, abusivas de direito, que ferem a dignidade humana dos servidores. Somente com investimento na capacitação permanente das chefias, aliado à lei municipal que coíba o assédio moral, poderão garantir ambiente de trabalho saudável, com respeito e valorização de todos os servidores.

O projeto mais atual para coibir a prática de assédio moral no serviço público, protocolado em agosto de 2010, é da vereadora Denise Pessôa (PT). Prevê a caracterização e a punição para o Assédio Moral no Serviço Público Municipal de Caxias do Sul, mas não há previsão sobre encaminhamentos. O primeiro projeto de lei do município de Caxias do Sul foi feito pelo então vereador Alceu Barbosa Velho (PDT) e pela vereadora Geni Peteffi (PMDB), em junho de 2001, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal por servidores públicos municipais. O projeto foi vetado pelo prefeito em maio de 2003.

Com essa publicação, o SINDISERV pretende concientizar e auxiliar os servidores na identificação dos episódios de Assédio Moral e instrumentalizar com ferramentas de denúncias de assédio moral, bem como, na busca de comprovação do ato e a responsabilização do assediador.

Desejamos uma boa leitura e que essa cartilha seja um guia de defesa de nossos direitos no dia-a-dia do servidor.

**João Dorlan da Silva**  
Presidente do SINDISERV

## O QUE É ASSÉDIO MORAL?

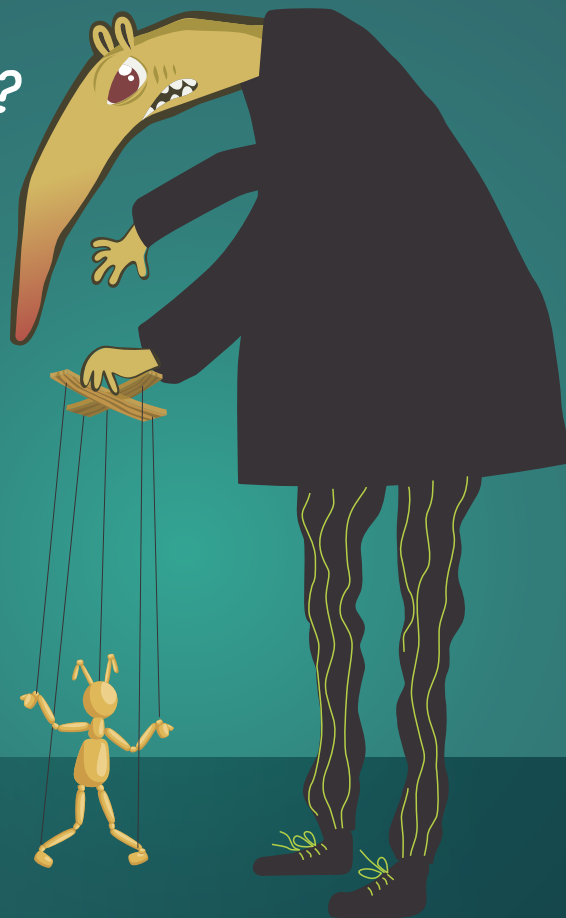
*Humilhando. Assim age o Tamanduá contra as formigas.*

*Atualmente existem mais de 80 projetos de lei em diferentes municípios do país. Vários projetos já foram aprovados e, entre eles, destacamos: São Paulo, Natal, Guarulhos, Iracemápolis, Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Guararema, Campinas, entre outros. No âmbito estadual, o Rio de Janeiro, que, desde maio de 2002, condena esta prática. Existem projetos em tramitação nos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná, Bahia, entre outros. No âmbito federal, há propostas de alteração do Código Penal e outros projetos de lei.*

Assédio moral ou violência moral no trabalho é um fenômeno tão antigo quanto o trabalho.

Assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situa-

ções humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em



relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e prolongadas, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada

e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados, associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua autoestima.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos

à saúde física e mental\*, que podem evoluir para a incapacidade de trabalho, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

A situação mais comum é o assédio moral partir de um superior para um subordinado, mas, muitas vezes, pode ocorrer entre colegas de mesmo nível, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de configurar.

O que é importante para configurar o assédio moral, dessa forma, não é o nível hierárquico do assediador ou assediado, mas as características de conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma repetida.

# OS CAMINHOS PARA O ASSÉDIO

Descubra se você sofre assédio

## FIQUE ATENTO

*Pra se configurar o assédio moral não basta atitudes isoladas; os atos devem ser repetitivos.*



## CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

Veja alguns atos que configuram assédio moral

- Dar instruções confusas ou imprecisas ao trabalhador;
- Designação de novas tarefas sem treinamento;
- Designação de tarefas perigosas ou inadequadas à saúde do trabalhador;
- Bloquear o andamento do trabalho alheio;
- Atribuir erros imaginários ao trabalhador;
- Não repassar nenhum trabalho ao funcionário, provocando sensação de inutilidade e prejudicando as avaliações;
- Sobrecarga de trabalho com prazos de entrega impossíveis de serem cumpridos;
- Mudar turnos e horários de trabalho sem avisar com antecedência;
- Ignorar a presença do trabalhador na frente dos outros e/ou não cumprimentá-lo ou não dirigir a palavra;
- Fazer críticas ao trabalhador em público ou, ainda, brincadeiras de mau gosto;
- Impor-lhe horários injustificados;
- Fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre o trabalhador;
- Forçar a demissão do trabalhador e/ou transferi-lo do setor só para isolá-lo;
- Retirar seus instrumentos de trabalho (computador, fax, telefone, etc);
- Agredir o assediado somente quando o assediador e a vítima estão a sós;
- Advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;
- Proibir o trabalhador de ir ao banheiro quando tiver necessidade ou vigiar o tempo em que permanece no mesmo;
- Colocar um trabalhador vigiando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa;
- Proibir horário das refeições;
- Assédio sexual;
- Ameaças de violência.



## Prejuízos à saúde:

- Dores generalizadas;
- Distúrbios digestivos;
- Tremores;
- Palpitações;
- Depressão;
- Pensamentos ou tentativas de suicídio;
- Insônia ou sonolência excessiva;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado;
- Angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, irritação constante;
- Aumento do consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades.



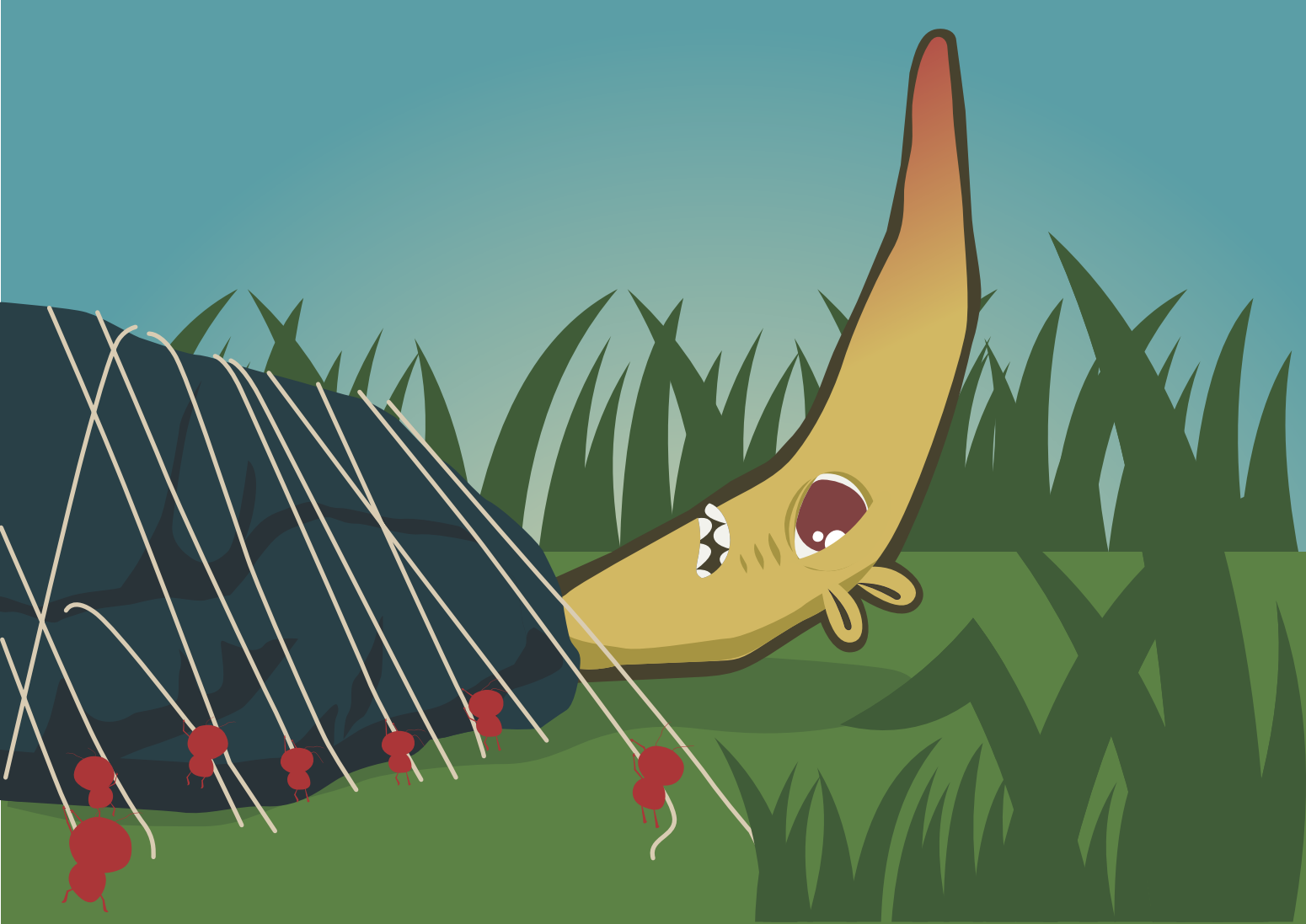
*Vítimas mais frequentes*

*Pessoas que resistem às investidas dos chefes, trabalham mesmo doentes, são capazes e criativas e, em sua maioria, MULHERES.*

## Prejuízos ao trabalho

Perda do interesse pelo trabalho e pelo prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias existentes, como também o surgimento de novas doenças.





## ASSÉDIO: COMO DEIXAR DE SER VÍTIMA

As pessoas que se sentem vítimas de assédio devem agir com cautela, evitando decisões precipitadas e sob pressão das emoções.

### As seguintes iniciativas devem ser consideradas:

- **Resistir:** desenvolver comportamento afirmativo, evitando auto-culpabilidade, mantendo os contatos sociais e procurando ajuda entre familiares e amigos;
- **Recolher evidências do assédio:** anotar tudo o que acontece, fazer um registro diário no trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes do

assediador, documentos que provem a conduta do assediador);

- **Conversar com o agressor:** sempre na presença de testemunhas;
- **Denunciar:** contatar supervisores que tenham responsabilidade sobre a saúde e bem-estar dos trabalhadores;
- Procurar o SINDISERV e relatar o acontecido.

### RESPONSABILIDADE

O órgão público pode ser responsabilizado, solidariamente, na esfe-

ra civil (indenização por danos materiais e morais) e o assediador (órgão público) pode sofrer punição na esfera administrativa/laboral (desde advertência até a demissão).

### INDENIZAÇÃO

Os danos sofridos pela vítima de assédio moral podem gerar perdas de caráter material e moral, surgindo o direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba pedindo demissão e, no caso do servidor público, exoneração ou abandona o cargo. Isto tudo dá ao trabalhador o direito de ser indenizado.



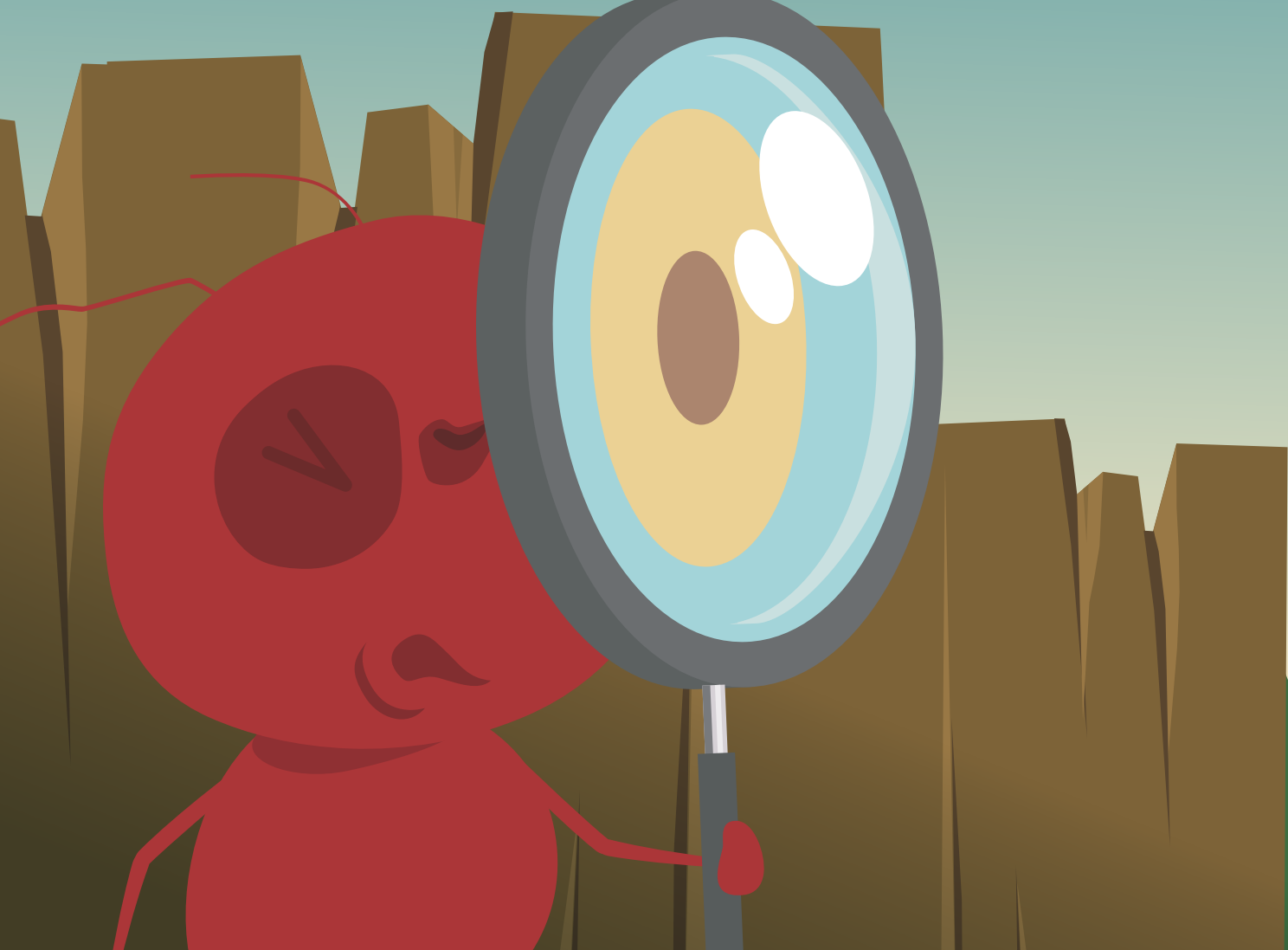
## COMO PREVENIR?

Para atuar de forma preventiva, a Prefeitura, o Samae, a FAS, a Câmara de Vereadores e o Ipam devem:

- Realizar de campanhas para divulgação nas empresas ou nos órgãos públicos para a divulgação das informações sobre o assunto;
- Oferecer treinamento aos servidores, ressaltando os valores éticos e sociais que devem ser adotados no ambiente profissional;
- Organizar reuniões mensais com as equipes de todos os setores;
- Fortalecer a Ouvidoria com a implantação de caixa de sugestões, onde cada servidor poderá expor, anonimamente, sua situação, não se intimidando com possíveis represálias;
- Criação de uma lei, regulamentando o assédio moral no ambiente de trabalho.

Dessa forma, a conscientização e a divulgação de informações sobre a prática do assédio moral são os primeiros passos para poder lutar contra ele.





## ONDE BUSCAR AJUDA?

SINDISERV - Fone: 54 3222-5293

E-mail: [sindiserv@sindiserv.com.br](mailto:sindiserv@sindiserv.com.br)

*FONTES DE PESQUISA: Portal Assédio Moral: [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)  
Cartilhas da Associação dos Professores da Universidade Federal do Paraná – APUFPR, Fenajufe,  
Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro.  
Formato: Sintrajufe/RS*

