



# SindijudiciárioES

## ASSÉDIO MORAL: JUNTOS SOMOS MAIS FORTES

### ÍNDICE:

ASSÉDIO MORAL: NÃO PERMITA .....	03
VIOLÊNCIA MORAL NO TRABALHO: UM CONCEITO .....	04
VIOLÊNCIA MORAL NO SETOR PÚBLICO .....	05
COMO RECONHECER SE ESTOU SOFRENDO ASSÉDIO? .....	08
AS VÍTIMAS DO ASSÉDIO .....	16
AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DO SERVIDOR .....	18
FORMAS DE COMBATER A VIOLÊNCIA NO TRABALHO .....	24
O PAPEL DO SINDICATO .....	26
BIBLIOGRAFIA .....	27

Rua Neves Armond, 20 - Praia do Suá, Vitória - ES, 29052-280

Telefone: (27) 3357-5000 /

Contato: [sindjud.org.br](http://sindjud.org.br)

<https://www.facebook.com/sindjud>

Esta obra poderá ser reproduzida ou utilizada mediante comunicação ao Sindijudiciário-ES e citação da fonte.

2017- Vitória-ES- Brasil

Ficha Técnica:

Pesquisa, texto e revisão:

Climeni Araújo Rodrigues

Diretora de Saúde e Previdência

Ilustrações e capa: Charles Gonçalves de Araújo (Charles Araújo)

Diagramação e editoração: Gió

Direitos desta edição reservados ao Sindicato dos Servidores do  
Poder Judiciário do Espírito Santo – Sindijudiciário-ES



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

## **EDITORIAL:**

---

O Sindijudiciário-ES, 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 está sofrendo algum tipo de assédio. Se perceber, procure auxílio no Sindijudiciário-ES. Seu caso será analisado e juntos iremos indicar, com orientação de profissionais adequados, formas de interromper os ataques e os caminhos a seguir a fim de cessarem as agressões.

# **Assédio? Não permita!**

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

Presidente Sindijudiciário-ES  
Adda Maria Bettero Monteiro Lobato Machado

## VIOLÊNCIA MORAL NO TRABALHO: UM CONCEITO

**Segundo 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 e 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 a qual 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, o que provoca uma instabilidade no ambiente de trabalho. Para piorar o quadro, colegas de trabalho optam por não se envolverem, por medo ou dúvida. Essa atitude contribui com o isolamento da vítima. Por se sentir culpado e impotente, o assediado se 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

Muitas repartições públicas tendem a ser ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros "plantões" de assédio moral.

Nestes locais, o assédio moral tende a ser mais frequente em razão de uma peculiaridade: o chefe não dispõe sobre o vínculo funcional do servidor. Não podendo demiti-lo, 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, muitas vezes, sem o conhecimento mínimo necessário para a função, mas escorado nas relações que garantiram a sua indicação, o chefe pode tornar-se extremamente arbitrário: por um lado, buscando compensar suas evidentes limitações; e, por outro, considerando-se intocável.



Diversas maneiras de violência acontecem no judiciário. Isso ocorre, na maioria das vezes, porque não há limites objetivos (não se punem os infratores), normas claras e orientações éticas àqueles que ocupam cargo de chefia (política de Recursos Humanos voltada para a qualidade no serviço no serviço público).



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 relacionado 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. Além desses tipos, têm-se ainda **Assédio Interpessoal** o qual apresenta um alvo determinado, 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) MANEIRA HORIZONTAL**

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

**02) MANEIRA ASCENDENTE**

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



**03) MANEIRA DESCENDENTE**

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



---

## COMO RECONHECER SE SOU VÍTIMA DE ASSÉDIO?

---

“...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) DEGREDÇÃO PROPOSITAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO



- Criticar seu trabalho de forma injusta ou demasiada;



- Contestar sistematicamente as decisões da vítima;



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



- Não transmitir informações úteis para a realização de tarefa;



- Retirar da vítima a sua autonomia;



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



- Pressionar a vítima para que não exija seus direitos;



- Agir de modo a impedir ou dificultar que a vítima obtenha promoção;



- Desconsiderar recomendações médicas;



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



- Causar danos em seu local de trabalho;



- Induzir a vítima ao erro;





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

- Recusa da direção em falar sobre o que está ocorrendo;

## 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 de sua vida particular;



- Atribuir tarefas humilhantes;



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



- Zombar de suas origens, nacionalidade, 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 espiar 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 MAIS FREQUENTES DE ASSÉDIO?

- Na maioria dos casos, as vítimas de assédio são trabalhadores muito zelosos, que amam o seu trabalho e o fazem com afinco;



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

- Normalmente pessoas entre 40 e 50 anos, segundo alguns autores;



- É no setor público a maior taxa da ocorrência;

- Os negros;



- Portadores de necessidades especiais;



- Homossexuais.



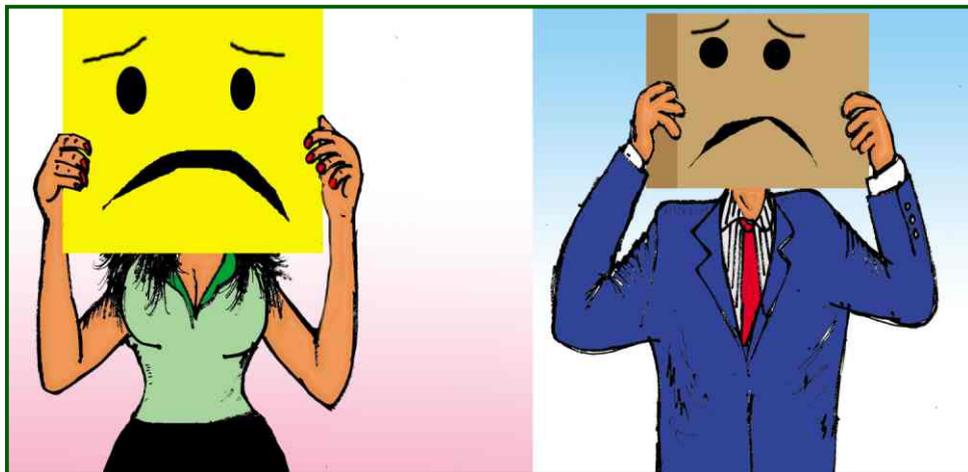
- Servidores que se afastam de sua atividade em virtude de um problema de saúde: um infarto, um AVC, ou outras complicações. A partir daí não se encaixam mais no que aquela coordenação necessita e por isso são colocados de lado. Tinham antes reconhecimento pela sua força de trabalho; mas, no momento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



## CONSEQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DO SERVIDOR

Segundo **Maria Ester de Freitas**, a saúde depende da interação e da confiança mútua que se estabelecem entre as pessoas nos diferentes espaços sociais. O corpo enfermo não é o que sente dor apenas, 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 o que inviabiliza a expansão de suas emoções positivas.

**Estudos comprovam que a prática do assédio 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 sente-se como se fosse um nada;



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

- A perda de sentido da vida, síndrome do 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 perseguição, injustiça e desconfiança de tudo e de todos;



- Sentimento de cansaço e falta de forças para a reação;



- Preferência pelo isolamento; ideia de suicídio;



- 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;



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



- Redução da produtividade;



- Aumento de erros e acidentes;



- Aposentadoria prematura;



- Aumento na rotatividade de pessoal;



- Absenteísmo;



- Clima desfavorável para o trabalho;

## Ator de emissora de TV é acusado de assédio por funcionária

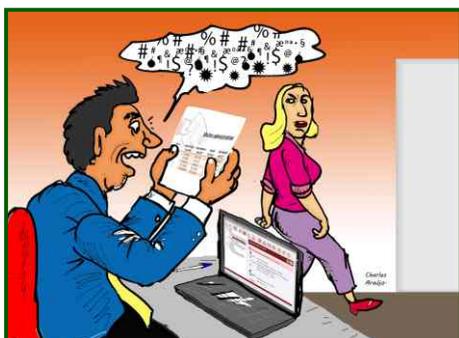
A emissora se pronuncia.



- 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 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 (dia, mês, ano, 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.



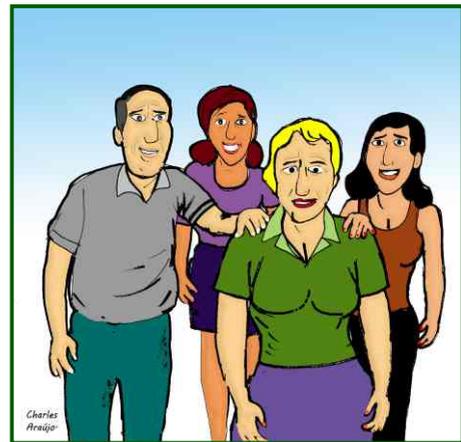
- Exigir, por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P ou R.H e da eventual resposta do agressor. Se possível, mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.



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



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



- 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!

---

O servidor não deve combater o Assédio Moral de maneira isolada e individual, o **Sindijudiciário-ES** 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 é o diálogo. A partir do lançamento desse material, muitos terão acesso à informação e, de forma clara e corajosa, SINDIJUDICIÁRIO e SERVIDORES buscarão acabar com o Assédio Moral no Judiciário do Espírito Santo.

---

---



# Sindijudiciário **ES**

---

---

## **BIBLIOGRAFIA:**

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI Roberto; BARRETO Margarida; ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. São Paulo: 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)

