

ASSÉDIO MORAL



Esta cartilha é uma iniciativa do Coletivo de Saúde do SEMAPI:

Diretoria Colegiada 2025-2028

Titulares

Andréia Sutério Pereira

Débora Perin

Maria Helena de Oliveira

Carlos Alberto da Rosa Maciel

Marines Rosali Bock

Neusa Maria Alves de Alves

Elisa de Andrade Abreu

Anita Macedo de Campos

Luciana de Oliveira

Paulo Roberto Pereira Rocha

João Ricardo Garcia Machado

Suplentes

Amelia Regina dos Santos Nazário

Valesca Siqueira de Almeida da Luz

Ana Rosa Fischer

Jônatas Elias Florêncio

Verônica Beatriz Paludo

Fabiana dos Santos Antunes da Silva

Rosemari Sampaio Ribeiro

Ubiratan Castro de Azambuja

Sandro Donadel Moscardini

Mara Luzia Feltes

Gabriela Oliveira de Castro

Integrantes do Coletivo de Saúde:

Luciana de Oliveira, João Ricardo Garcia Machado, Elisa Abreu, Ana Rosa Fisher, Rosemeri Ribeiro

Apoio: Christine Poloni, Vera Moura e Marcelo Pillar

Projeto Gráfico, produção e edição:

RG Estratégia em Comunicação
Alt Artes

Ilustrações:

Freepik



APRESENTAÇÃO

Condutas abusivas no ambiente de trabalho, infelizmente, não são novidade para trabalhadores e trabalhadoras. Seja no setor público ou em empresas privadas, muitos são os que já experienciaram xingamentos, constrangimentos e mesmo atos de sabotagem. No entanto, nos últimos anos, a quantidade de denúncias destas situações vem crescendo, mostrando que não há mais espaço para tais comportamentos.

Pesquisas apontam que mais da metade das pessoas que estão no mercado de trabalho já sofreram algum tipo de assédio – e as mulheres, em geral, são as vítimas preferenciais. De acordo com levantamento do Instituto Patrícia Galvão, em 2020, 40% delas dizem que já foram xingadas ou já ouviram gritos no trabalho, contra 13% dos homens. Deste total, 21% desistiram dos empregos.

Com esta Cartilha, o SEMAPI pretende informar e auxiliar tanto na constatação das atitudes de assédio quanto nos procedimentos para denunciar o assediador. Apenas por meio do conhecimento será possível frear os abusos e tornar os ambientes de trabalho mais saudáveis, o que é um direito de todos e todas. Boa leitura!

CONCEITO

O Assédio Moral é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, comportamento, palavra ou atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. O efeito cumulativo de pequenos traumas frequentes e repetitivos é que constitui a agressão de assédio moral. Pode caracterizar-se, por exemplo, por condutas repetitivas de agente público ou privado que, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou privado, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis. É uma forma de violência que busca desestabilizar emocional e profissio-



nalmente o indivíduo, 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).



AMEAÇA DE DIREITOS

Essa historinha de estado de greve: vocês têm que dar graças a Deus que estão recebendo o salário em dia!



Se não estão satisfeitos, a Instituição deu a chance de mudar no PDI!! Agora querem que dar mais e mais atividades, para menos trabalhadores e as mesmas atividades!



USO DO BANHEIRO

Vou fazer uma pausa para ir ao banheiro.



Mas quantas vezes tu já foste hoje?



isfeitos, a
nce de sair
m ficou vai
e assumir
ois serão
es(as) e as
!!

Eu sei cada um que não abasteceu o SISPLAN com as informações, então não venham chorar quando não receberem o salário!!!



**DIREITO
DE GREVE!**

Mas eu preciso!

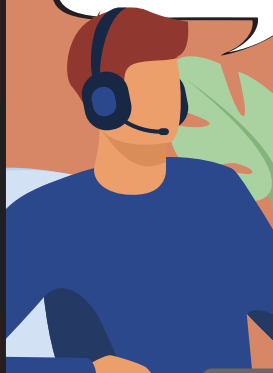
A prioridade é bater metas. Até fechar a tua, nada de banheiro!

TELETRABALHO

Reparei que não estás fechando a meta da semana



Minha internet d
tão boa quanto n



GÊNERO

A partir de amanhã, a responsável pela limpeza do escritório estará de férias. Precisamos que alguém assuma essa função.



Sugiro fazemos um cronograma e nos dividirmos em equipe com os cuidados do local.



e casa não é
a empresa

É mesmo? Acho que vou passar
um dia aí contigo para conferir

Penso que você, por ser
mulher e ter mais
experiência com isso,
seria a pessoa mais indi-
cada. Além disso, nossa
agenda é sempre mais
apertada, temos mais
saídas a campo

Todos(as) usamos as
dependências do escri-
tório. Limpeza é tarefa de
quem suja e não de
mulheres! Vamos dividir as
tarefas e os compromissos
entre todos(as)

CLASSIFICAÇÃO DO

Assédio moral interpessoal

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

Assédio moral institucional

Quando a própria instituição/empresa incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.



O ASSÉDIO MORAL

Assédio moral vertical

Pode ser descendente ou ascendente.

Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para colocar trabalhador(a) em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação.

Ascendente: assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o 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.

FORMAS D

- Retirar a autonomia de trabalhador(a) ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar trabalhador(a) com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente lhe competia executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito de trabalhadores;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Isolar fisicamente a vítima para que não haja comunicação com os demais colegas;

E ASSÉDIO

- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros, além de outras formas de comunicação indireta;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- 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;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que a vítima realize suas atividades;
- Impor vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que a vítima vai ao banheiro, e monitorar o tempo que lá permanece;
- Advertir arbitrariamente;
- Instigar o controle de um trabalhador por outro, criando um controle fora do contexto.

ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO

Declaração Universal dos Direitos Humanos

- **Artigo 5º:** ninguém será submetido a tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante;
- **Artigo 23, inciso 1:** toda pessoa tem direito ao trabalho, a condições justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego.

Organização Internacional do Trabalho

- **Convenção 155, art. 3º, alínea e):** o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho;
- **Convenção 190:** é o primeiro tratado internacional a abordar especificamente da violência e do assédio no mundo do trabalho, incluindo danos físicos, psicológicos e morais. Estabelece diretrizes para prevenção, proteção às vítimas e responsabilização. **No Brasil, ainda pende de ratificação**, não integrando formalmente o ordenamento jurídico, mas constitui importante referência internacional para políticas de combate ao assédio.



Constituição Federal

- **Artigo 1º, inciso III:** A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III – a dignidade da pessoa humana;

- **Artigo 5º, inciso III:** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

- **Art. 7º, inciso XXII:** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Normas Regulamentadoras (NRs) e Assédio Moral:

As Normas Regulamentadoras, editadas pelo Ministério do Trabalho, estabelecem regras obrigatórias sobre saúde e segurança no ambiente laboral. Embora não tratem exclusivamente de assédio moral, algumas delas são fundamentais para prevenir riscos psicossociais e proteger a saúde mental dos trabalhadores, a exemplo da **NR-01 (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais)**, que exige que o empregador identifique e gerencie riscos no ambiente de trabalho, o que inclui riscos psicossociais, como situações que possam causar adoecimento mental decorrente de práticas abusivas.

ASSÉDIO MORAL NA LEGIS

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

- **Art. 157, incisos I e II:** Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

- **Art. 158, inciso I:** Cabe aos empregados: I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

- **Art. 483, alíneas “b” e “e” – Possibilidade de rescisão indireta quando houver rigor excessivo ou ato lesivo à honra e boa fama:** O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: [...] b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; [...] e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

- **Art. 223-B - Responsabilidade por dano extrapatrimonial decorrente da relação de trabalho:** Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação;

- **Art. 223-C:** A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.



• **Art. 23:** Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho: I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas; II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações; § 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO

Código Civil

- **Artigo 186:** Aquele que, por ação e omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito;
- **Artigo 187:** Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes;
- **Artigo 927:** aquele que por ato ilícito (arts. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo;
- **Art. 932, inciso III:** São também responsáveis pela reparação civil: [...] III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;
- **Art. 933:** As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

Código Penal

- **Artigo 129:** ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem. Pena – detenção de três meses a um ano;
- **Artigo 140:** Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro. Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa;
- **Artigo 146:** Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda. Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa;
- **Art. 147:** Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave. Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa;
- **Art. 147-A:** Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

COMO AGIR PARA DENUNCIAR

- Nos sindicatos de sua categoria
- Nas associações de sua categoria
 - CIPA
- Ministério Público do Trabalho
 - Justiça do trabalho
- Comissão de Direitos Humanos

ENDEREÇOS E TELEFONES:

• SEMAPI

Tv. Alexandrino Alencar, 83 - Azenha, Porto Alegre -
RS, 90160-030 – Fone: (51) 3287-7500
e-mail: sst@semapirs.com.br

• Ministério Público do Trabalho – MPT/RS

Av. Sen. Tarso Dutra, 605 - 7º andar - Petrópolis,
Porto Alegre - RS, 90690-140 – Fone: (51) 32843000

• Justiça do Trabalho

Av. Praia de Belas, 1100 - Praia de Belas, Porto Alegre -
RS, 90110-903 – Fone: (51) 32552000

• Comissão de Cidadania e Direitos Humanos

Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul -
Praça Marechal Deodoro, 101 Porto Alegre/RS - Cep
90010-300 -

PABX (51) 3210.2000

Horário de atendimento:

das 08:30 às 18:30

e-mail: ccdh@al.rs.gov.br



CONHEÇA O CAMINHO DA DENÚNCIA

ASSÉDIO MORAL



TRABALHADOR



COLETIVO DE SAÚDE

AVALIAÇÃO MÉDICA

COLETIVO DE SAÚDE

SE NECESSÁRIO

ATENDIMENTO JURÍDICO



Sindicato Cidadão
Filado à CUT confederação

NOSSO TRABALHO TEM VALOR!