



Cartilha sobre **Assédio Moral**

DEFINIÇÃO

>> É ASSÉDIO MORAL¹:

O assédio moral envolve **“uma forma de violência no trabalho que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes”**, podendo ser realizado **“por uma ou mais pessoas”**.

Então, para se configurar o assédio moral é preciso ter um comportamento **repetitivo e frequente** da parte do assediador. Os comportamentos assediadores envolvem:

- Humilhação;
- Ofensa;
- Ridicularização;
- Inferiorização;
- Culpabilização;
- Punição.

> **Atitudes diretas assediadoras:** acusar, insultar, gritar, e humilhar em público.

> **Atitudes indiretas assediadoras:** espalhar boatos difamadores, isolar a pessoa, recusar a comunicação, fazer fofoca, e excluir.

> **Quem pode praticar:** chefias (“assédio descendente”); subordinados (“assédio ascendente”). Podem ocorrer também “entre os colegas de trabalho” e “entre superiores, colegas e/ou subordinados”.

As situações de assédio moral mais frequentes envolvem:

- “Degradação proposital das condições de trabalho”;
- “Isolamento e recusa de comunicação”;
- “Atentado contra a dignidade”;
- “Violência verbal, física ou sexual”.

¹ Fonte: https://neppt.ufsc.br/?page_id=85; https://neppt.ufsc.br/?page_id=89. Acesso em: 11/09/2020.

Algumas situações não se configuram como assédio moral e muitas vezes se confundem com essa prática.²

>> NÃO É ASSÉDIO MORAL:

Episódios eventuais: para ser caracterizado como assédio é preciso ter repetição.

Cumprimento de atribuições profissionais: “existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador”.

Situações de conflito: “transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas”.

Condições de trabalho inadequadas: não caracterizam assédio moral, a menos que “um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições, com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais”.

² Fonte: <https://url.gratis/24gym>. Acesso em: 11/09/2020.

LEGISLAÇÃO

No Serviço Público Estadual do Rio de Janeiro, a **Lei n.º 3921, de 23 de agosto de 2002**, veda o assédio moral no trabalho, “no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público”, e dá outras providências.

A Lei prevê penalidades, de acordo com a gravidade da conduta, a saber: advertência, suspensão e/ou punição. Ela protege, ainda, aqueles que testemunham alguma das circunstâncias supracitadas e que optam por posicionar-se. A Lei também assegura ao acusado um espaço de defesa, dando responsabilidade à entidade de promover medidas preventivas e normas.

SAIBA COMO PROCEDER

Em parceria, a SGP e a Ouvidoria da Uerj realizam um trabalho articulado para os casos de assédio moral.

Ligado ao Departamento de Seleção e Desenvolvimento de Pessoal (Desen), o Serviço de Apoio, Acompanhamento e Qualidade de Vida no Trabalho (Saaq) atua em tais situações oferecendo apoio aos servidores e componentes organizacionais. Através de atendimento técnico, realiza o acolhimento necessário e dá as orientações quanto aos recursos institucionais disponíveis, de acordo com cada caso específico. Por sua vez, a Ouvidoria recebe dos servidores os relatos de assédio moral, presta os esclarecimentos pertinentes e encaminha para os setores da Universidade competentes.

Os servidores que tiverem percepção de assédio moral podem fazer o pré-cadastro da denúncia no site da Ouvidoria, que efetuará análise preliminar do caso e, havendo indícios de assédio moral, submeterá aos demais órgãos cabíveis, para apreciação mais aprofundada.

REFERÊNCIAS

Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro. **Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002**. Disponível em: <https://url.gratis/fhVP5>. Acesso em: 11 de setembro de 2020.

Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro. **Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual**. Cartilha produzida pela Comissão de Prevenção ao Assédio Moral. Resolução 229/2018. Disponível em: <http://publicacao.mprj.mp.br/cartilhaassedio/>. Acesso em: 10 de setembro de 2020.

Nina, Felipe Fonseca de C. **Assédio Moral no Trabalho. Um estudo sobre seus elementos**. *Revista Âmbito Jurídico*. Ed. 99. 2012. Disponível em: <https://url.gratis/oFo2w>. Acesso em: 14 de setembro de 2020.

Universidade Federal de Santa Catarina. **O que é assédio moral no trabalho?** Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho. 2019. Disponível em: https://neppot.ufsc.br/?page_id=85; https://neppot.ufsc.br/?page_id=89. Acesso em: 12 de setembro de 2020.

Universidade Federal de Santa Catarina. **O que não é assédio moral no trabalho?** Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho. 2019. Disponível em: <https://url.gratis/24gvm>. Acesso em: 12 de setembro de 2020.

Superintendência de Gestão de Pessoas – SGP

Cláudia Rebello de Mello

Departamento de Desenvolvimento e Seleção de Pessoal – Desen

Valeria Martins Moura dos Reis

Coordenadoria de Dimensionamento – Coordim

Fabio Souza Ramos

Serviço de Apoio, Acompanhamento e Qualidade de Vida no Trabalho – Saaq

Janaina Albuquerque de Camargo

Coordenadoria de Comunicação – Comunica

Thiago Oliveira de Souza

Serviço de Comunicação – Secom

Taila Ambrósio Alves de Camargo

Rio de Janeiro

2020

