

▷ ▷ ▷ **mude**  
**A CULTURA**  
**DO ASSÉDIO**

Carlos Massa Ratinho Júnior

**GOVERNADOR DO ESTADO DO PARANÁ**

Raul Clei Coccaro Siqueira

**CONTROLADOR-GERAL DO ESTADO**

Luiz Fernando Neto de Castro

**DIRETOR-GERAL**

Gilberto Antônio da Souza Filho

**DIRETOR DE AUDITORIA, CONTROLE E GESTÃO**

Murillo de Almeida Santos

**COORDENADOR DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE**

### **CONTEÚDO TÉCNICO**

Juliana Hoogevoonink Xavier de Oliveira

Jessica Trombini de Camargo

Paulo Aguiar Palacios

### **REVISÃO TÉCNICA**

Camila Teixeira Zavadzki

Gilberto Antônio da Souza Filho

Juliane Kuritza

Murillo de Almeida Santos

### **REVISÃO FINAL**

Léia Rachel Castellar

Renata Helen de Moura Duda

### **PROJETO GRÁFICO**

Alyne Luz



## **MUDE A CULTURA DO ASSÉDIO**

O Estado do Paraná, ciente de que a prevenção e o tratamento de casos de assédio no ambiente de trabalho são imperiosos para garantia da saúde física e mental dos seus servidores, por sua Controladoria-Geral e Coordenadoria de Integridade e Compliance, promove a conscientização, a prevenção e o combate ao assédio na Administração Pública do Estado do Paraná, tendo em vista que o assédio moral ocorre de forma velada e sutil.

O Assédio Moral, como fator de degradação do ambiente profissional, não é um fenômeno recente, pois a incitação à competitividade e ao individualismo vem intensificando essa prática. Devemos lembrar que o assédio moral não é um problema meramente individual, reproduzindo no ambiente de trabalho práticas enraizadas num contexto social, econômico, organizacional e cultural mais vasto de desigualdades sociais, inclusive às relacionadas ao gênero e à raça.

A caracterização do assédio moral é versada pela submissão do trabalhador a constantes humilhações e constrangimentos, expressados por atitudes violentas e sem ética, que provocam repercussões negativas na identidade da pessoa assediada, difamando sua dignidade e infringindo seus direitos fundamentais.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), milhares de trabalhadores sofrem com o assédio moral. Segundo estudo desenvolvido na União Europeia, 8% dos trabalhadores, ou seja, aproximadamente 12 milhões de indivíduos, recebem de seus chefes tratamento considerado tirânico (MOTHÉ, 2006).

No Brasil, em uma pesquisa realizada pela professora Margarida Barreto (2000) que coordena o Comitê do CNJ para a Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário, foi constatado que **42% dos trabalhadores entrevistados foram vítimas de assédio moral nas empresas**. Segundo Margarida, **20% dos servidores sentem-se estressados por críticas negativas**, humilhações de chefias autoritárias e situações de abuso de poder. Os números ainda indicam que 25% das ocorrências se dá entre colegas, quando um assedia o outro para “ficar bem” com as chefias.

Vale lembrar, que o assédio moral se manifesta de maneira diferenciada em relação aos sexos e decorre de componentes culturais que são explicados sociologicamente, sendo as mulheres as que mais sofrem esse tipo de assédio por meio

de intimidações, submissão, piadas grosseiras, comentários sobre sua aparência física ou de vestuário. Já, para os homens, são mais comuns os comentários maldosos sobre sua virilidade, capacidade de trabalho e de manter a família (GUEDES, 2003).

## O QUE É assédio moral?

É uma conduta abusiva e muitas vezes autoritária. Essa situação é capaz de gerar ofensas à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, objetivando retirar a pessoa de sua função ou arruinar o ambiente de trabalho.<sup>1</sup>

**“assédio moral é uma conduta repetitiva e prolongada, que expõe a pessoa ao constrangimento e à humilhação.”**

---

<sup>1</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST); CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare: por um ambiente de trabalho mais positivo. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+as+s%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. Acesso em: 02 abr. 2020.

Segundo Farina (2018), o assédio moral ocorre de forma individual ou em grupo, e nas seguintes modalidades:

▷ **ações diretas**

acusações, insultos, gritos e humilhações públicas.

▷ **ações indiretas**

propagação de boatos, isolamentos, recusa nas comunicações, fofocas, exclusão social.

# ASSÉDIO MORAL

## no serviço público

O assédio moral no serviço público ocorre quando um agente público, por meio de comportamentos repetitivos, extrapola suas funções para atingir outro servidor público, com ação ou omissão, gestos e/ou palavras, visando prejudicar, por exemplo, a autoestima, a estabilidade emocional do outro e interferir em sua carreira.

O ambiente de trabalho fica desgastado e os resultados à saúde do profissional são notáveis, interferindo também em suas relações sociais.

# quem assedia?

O assediador geralmente possui um perfil **autoritário, manipulador e abusa do poder conferido**, em razão do cargo, do emprego ou da função, satisfazendo-se com o rebaixamento de outras pessoas. É arrogante, desmotivador, tem necessidade de demonstrar poder e não tem empatia pelo próximo.

O assédio moral ocorre de forma individual ou em grupo, e nas seguintes modalidades:

- ▶ **Vertical:** Entre diferentes níveis hierárquicos. Pode ser do chefe ao subordinado ou do subordinado ao chefe.
- ▶ **Horizontal:** Acontece no mesmo nível de hierarquia, entre colegas de trabalho. O assediado sofre intimidação, que se aproxima do bullying.
- ▶ **Misto:** É quando o assédio é realizado tanto pelo superior hierárquico quanto pelos colegas de trabalho sem subordinação.

# quem é assediado?

A vítima de assédio moral não necessariamente é uma pessoa considerada frágil, pode ser um profissional capacitado e flexível. Porém, o agressor vê suas características positivas como ameaça, e essa insegurança desperta a rivalidade de uma forma abusiva, ou também age dessa forma por desprezo à pessoa.

Existem também casos de assédio com **foco na discriminação social, no gênero, na orientação sexual, na etnia e na raça, nas pessoas com deficiência, no credo religioso, nos doentes ou acidentados, dentre outros.**

## **ATOS ILÍCITOS E O ASSÉDIO MORAL**

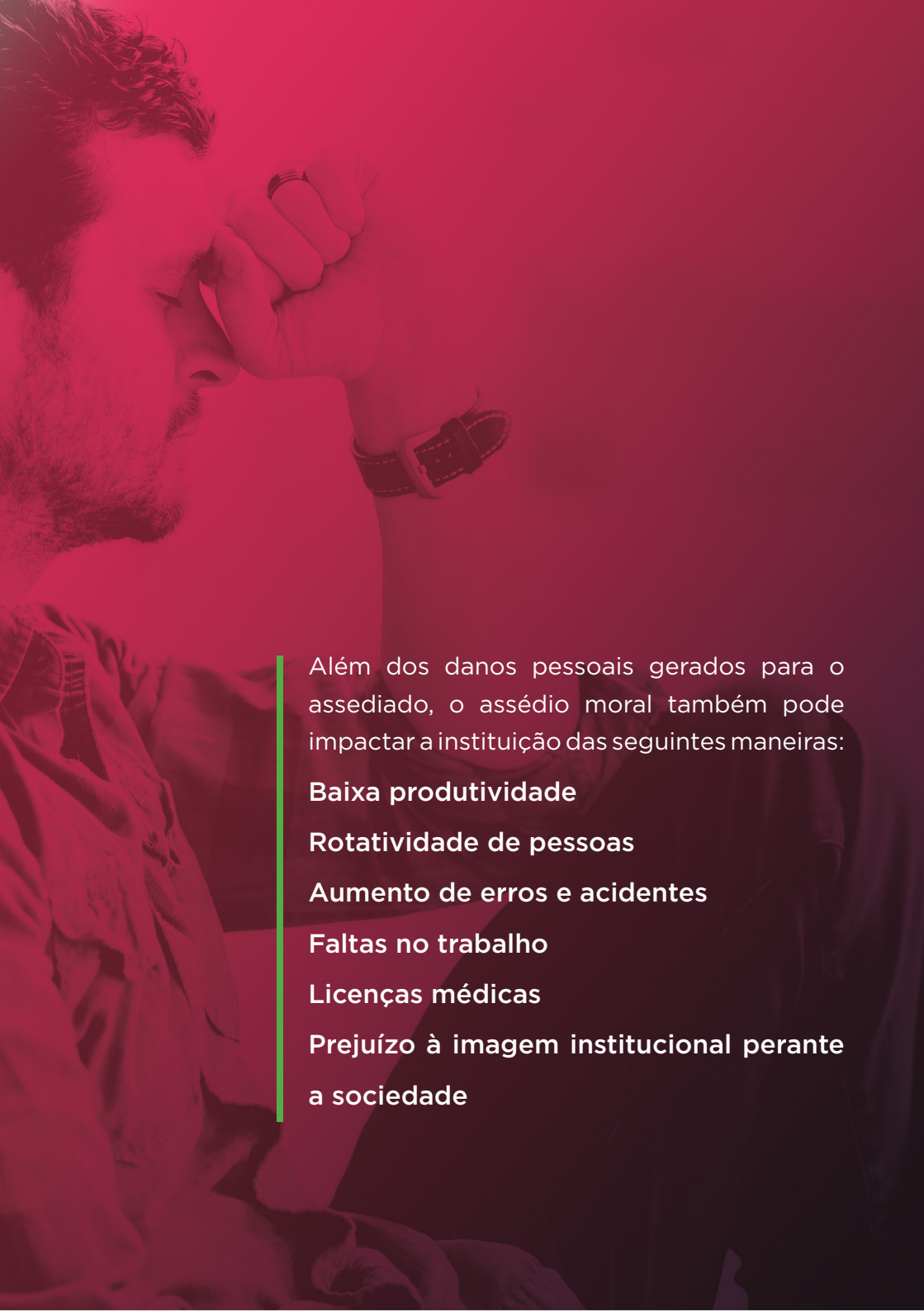
O assédio moral pode ser uma ferramenta para a manutenção de atitudes ilícitas, como, por exemplo, a corrupção. Quem pratica a irregularidade pode colocar o servidor íntegro como alvo de assédio, para que tenha facilidade de executar as práticas ilícitas. Nessa situação: denuncie. Calar-se não é prudente para o servidor nem saudável para o serviço público.



# danos causados pelo assédio moral

O assédio pode causar danos psicológicos, físicos, sociais e profissionais **para quem sofre**.

- **Psicológicos:** depressão, sentimento de culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade, baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio, entre outros.
- **Físicos:** distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, crises de choro, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativas de suicídio, entre outros.
- **Sociais:** retraimento nas relações com os amigos, parentes e colegas de trabalho, isolamento, degradação do relacionamento familiar e diminuição da capacidade de fazer novas amizades, entre outros.
- **Profissionais:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, incapacidade laborativa, intolerância ao ambiente de trabalho, desistência do trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores.



Além dos danos pessoais gerados para o assediado, o assédio moral também pode impactar a instituição das seguintes maneiras:

**Baixa produtividade**

**Rotatividade de pessoas**

**Aumento de erros e acidentes**

**Faltas no trabalho**

**Licenças médicas**

**Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade**

# como combater o assédio moral?

A informação é a principal forma de combater o assédio moral. Essa prática abusiva é inaceitável, sendo necessário ter conhecimento do seu significado, dos comportamentos abusivos e do amparo legal à disposição da vítima.

Dessa forma, é importante conhecer os comportamentos aceitos no ambiente de trabalho e a responsabilização do assediador.

## ››› **ASSÉDIO MORAL NÃO É CULPA DA VÍTIMA!**

### **O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES:**

- Promover palestras e cursos de capacitação sobre o assunto a todos os servidores, efetivos e comissionados;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Observar o aumento súbito e injustificado de faltas ao trabalho, bem como de mudanças de atitudes;
- Divulgar os canais de denúncia, que possuem opções de contato anônimo e sigiloso;
- Realizar a apuração e punição das ocorrências.

# atitudes que caracterizam o assédio<sup>2</sup>

- Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz, ou ameaçar com outras formas de violência física;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Contestar, sistematicamente, todas as suas decisões, e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas, ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções, ou o exercício de funções diferenciadas;

- Invadir a vida privada da pessoa com ligações telefônicas ou mensagens sem o consentimento da vítima;
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Criticar a vida privada, as preferências pessoais, ou as convicções da pessoa assediada;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas, em decorrência do trabalho.

## o que não é considerado assédio moral?

### ➤➤➤ **Exigências profissionais**

Exigir o cumprimento do trabalho com eficiência e estimular o cumprimento de metas, não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

### ➤➤➤ **Aumento do volume de trabalho**

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral, se usada para desqualificar especificamente um indivíduo, ou como forma de punição.

### ➤➤➤ **Uso de mecanismos tecnológicos de controle**

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais utilizam-se de mecanismos tecnológicos de controle, como, por exemplo, o ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da pontualidade e da assiduidade dos colaboradores.

### ➤➤➤ **Más condições de trabalho**

A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

---

<sup>2</sup> SENADO FEDERAL. Assédio moral e sexual no trabalho (Cartilha). Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 06 ago. 2020.

<sup>3</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST); CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare: por um ambiente de trabalho mais positivo. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+as+s%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. Acesso em: 02 abr. 2020.

# o que fazer se for vítima de assédio moral

**REÚNA PROVAS.** É muito importante que a denúncia contenha elementos mínimos descritivos da irregularidade que permitam a apuração dos fatos. Se possível, a vítima deve reunir o máximo de provas, como fotos, prints de tela, cópia de conversas, vídeos e áudios. Importante, também, informar data, horário e local em que a situação ocorreu. Os detalhes são muito importantes. Caso possua, informe nomes de possíveis testemunhas.

**BUSQUE AJUDA.** O apoio de um profissional da saúde é fundamental, pois ele auxiliará no superar da situação de forma a manter a saúde mental.

O servidor pode buscar ajuda profissional no [SAS](#):



**0800 41 3738 | [das.seap@seap.pr.gov.br](mailto:das.seap@seap.pr.gov.br)**

**COMUNIQUE E DENUNCIE.** Comunicar ao superior imediato do assediador a situação, para que o setor tome providências. Entrar em contato com a Ouvidoria do Estado, uma vez que esse é o canal oficial do Governo do Estado para denúncias.

As denúncias levadas à Ouvidoria-Geral do Estado serão devidamente apuradas, destacando que a identidade do denunciante e da vítima será preservada.



# COMO DENUNCIAR

A denúncia pode ser realizada diretamente no site da **Ouvidoria-Geral do Estado: [cge.pr.gov.br](http://cge.pr.gov.br) > menu **OUVIDORIA > registre sua reivindicação****

## ››› **POR QUE É IMPORTANTE DENUNCIAR?**

Para que outras pessoas não passem pela mesma situação;

A fim de inibir esse tipo de comportamento;

Ajudar na melhoria do ambiente de trabalho;

Para que o assediador saiba que ele não será bem recebido no ambiente de trabalho;

Para mudar a cultura do silêncio;

Fortalecer o uso da ouvidoria para denunciar.

**NÃO SILENCIE!** Lembre-se, caso seja vítima de assédio, busque ajuda com o profissional da saúde. Com o suporte adequado você pode ter melhores condições de enfrentar quem assedia. Ter provas e denunciar é a forma eficaz de combater essa prática.



# o que fazer se testemunhar um assédio moral

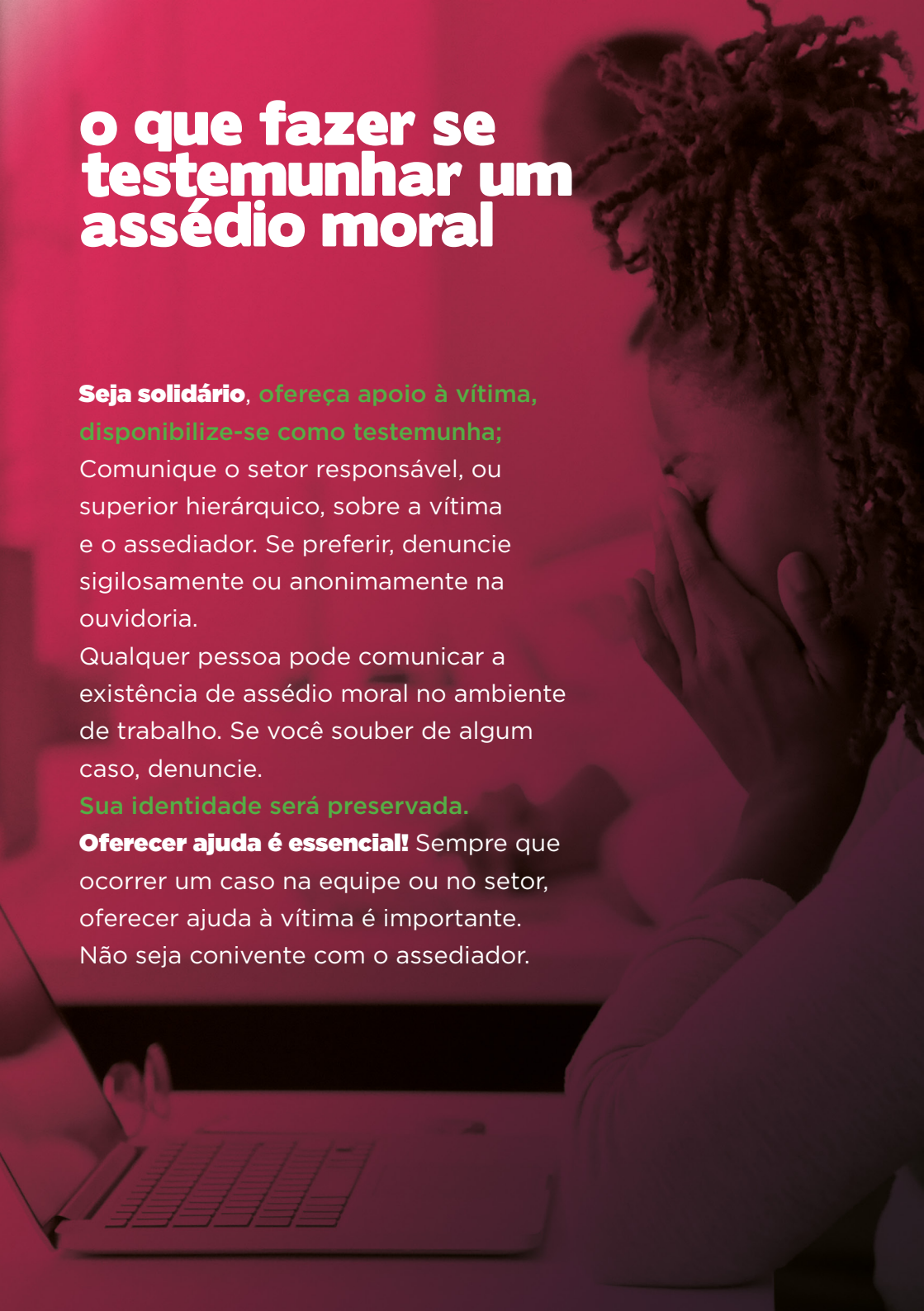
**Seja solidário, ofereça apoio à vítima, disponibilize-se como testemunha;**

Comunique o setor responsável, ou superior hierárquico, sobre a vítima e o assediador. Se preferir, denuncie sigilosamente ou anonimamente na ouvidoria.

Qualquer pessoa pode comunicar a existência de assédio moral no ambiente de trabalho. Se você souber de algum caso, denuncie.

**Sua identidade será preservada.**

**Oferecer ajuda é essencial!** Sempre que ocorrer um caso na equipe ou no setor, oferecer ajuda à vítima é importante. Não seja conivente com o assediador.



**“ A conscientização da sociedade em relação ao malefício do assédio moral no ambiente de trabalho vem ganhando grande projeção e, na mesma proporção, a necessidade de maior punição ao assediador. ”**

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, prevê que “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: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...] III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante”.

O Código Civil, no artigo 186, expõe: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. ”

No âmbito da Administração Pública, o assédio moral ainda não está expressamente previsto no Estatuto do Funcionário Civil do Poder Executivo do Estado do Paraná, Lei Estadual nº 6.174, de 16 de novembro de 1970, entretanto a conduta do assediador poderá ser punida por violar deveres genéricos, previstos nos art. 279 e 285, e sofrem punições disciplinares, conforme art. 293 da mesma lei.

Na esfera judicial, os danos materiais e morais sofridos pela vítima, podem gerar direito à indenização. A indenização por danos materiais refere-se tanto ao que a vítima efetivamente perdeu, como no caso de o servidor que ficou doente em função do assédio, tendo gastos com tratamento médico e medicamentos; quanto ao que vítima deixou de ganhar, como no caso de o servidor que pediu exoneração. Já, os danos morais são relativos ao sofrimento psicológico que a vítima suportou em virtude do assédio moral.

# canais de comunicação da cge

A Controladoria-Geral do Estado do Paraná disponibiliza canais de comunicação abertos ao servidor:

## **WHATSAPP DA OUVIDORIA**

(41) 3883-4014

## **EMAIL DA OUVIDORIA**

ouvidoria@cge.pr.gov.br

## **TELEFONE DA OUVIDORIA**

0800 041 1113

## **ABA OUVIDORIA NO SITE DA CGE**



acesse via qr code ou pelo endereço :  
<https://www.cge.pr.gov.br/Pagina/Registre-sua-Reivindicacao>

A base de um serviço público eficiente está na **ética e na integridade!**

Ser ético também é ter bons valores, um deles é o respeito.

O **respeito** e o **zelo** para com o próximo são atitudes que proporcionam um ambiente de trabalho mais saudável.

# referências

BARRETO, Margarida M. S. **Uma jornada de humilhações**, 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000. Disponível em: < <https://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0544.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 06 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm)>. Acesso em: 06 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm)>. Acesso em: 06 ago. 2020.

CAROPRESE, Ricardo; GONÇALVES, Luis Gustavo; LONGANO, Vanessa Arruda. Alguns aspectos do assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista NPI** – Núcleo de Pesquisa Interdisciplinar/Fmr, set. 2010. Disponível em: <<http://www.fmr.edu.br/npi.html>>. Acesso em: 02 abr. 2020.

CUNHA, Matheus Lourenço Rodrigues da; KALAY, Márcio El (Orgs.). **Manual de Compliance: Compliance Mastermind**. São Paulo: LEC Legal, Etichs & Compliance, 2019. v.1.

FARINA, Erik. Como você deve agir se sofrer assédio moral no trabalho. **Gazeta do Povo**, 25 jun. 2018. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/justica/como-voce-deve-agir-se-sofrer-assedio-moral-no-trabalho-4r7yilkqaqn9433zzjho8wyc6/>>. Acesso em: 06 ago. 2020.

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social**. Curitiba: Juruá, 2011.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

MOTHÉ, Claudia Brum. O assédio moral nas relações de trabalho. **Revista de Direito Trabalhista**, v.12, n.3, p.12-13. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/bioet/v21n2/a08v21n2.pdf>>. Acesso em: 04 abr. 2020.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009. Disponível em: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho.htm#sdfootnote33anc>>. Acesso em: 04 abr. 2020.

PARANÁ. Controladoria-Geral do Estado. Código de Ética do Servidor. (no prelo).

PARANÁ. Lei nº 6.174, 16 de novembro de 1970. Estabelece o regime jurídico dos funcionários civis do Poder Executivo do Estado do Paraná. Disponível em: <<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.o?action=exibir&codAto=10297&indice=1&totalRegistros=1&dt=12.4.2021.9.54.58.428>>. Acesso em: 04 abr. 2020.

SENADO FEDERAL. **Assédio moral e sexual no trabalho** (Cartilha). Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 06 abr. 2020.

SENADO FEDERAL. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. **Assédio moral e sexual** (Cartilha). Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 02 abr. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST); CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). **Cartilha de prevenção ao assédio moral**: pare e repare: por um ambiente de trabalho mais positivo. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. Acesso em: 02 abr. 2020.

## créditos

Imagens extraídas de: Freepik.com e Pixabay.com

CONTROLADORIA- GERAL DO ESTADO  
Rua Mateus Leme, nº 2018 - 80530-010 - Curitiba - PR  
0800 041 1113 - (41) 3883-4000