

SIPAT IAG - 2016



**Aspectos do Assédio Moral
nas
Relações de Trabalho**

Salvador Ferreira da Silva
Procurador
Procuradoria Geral da USP



A ótica do Assédio Moral

“A hipótese aqui trabalhada é de que o assédio moral na relação de emprego constitui prática atentatória à liberdade e à dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana, que os tratados internacionais e que as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especificamente todos os diplomas que tratam de direitos humanos, mesmo não versando de maneira direta e nominal dão guarida aos obreiros vítimas do terror psicológico engendrado no âmbito laboral”

Marcelo Mauricio da Silva
Fernanda Fernandes Gurgel

(Revista dos Direitos Fundamentais e Democracia, Curitiba, v. 14, n. 14, pag. 504/524, julho/dezembro de 2013)

1. Direitos Fundamentais

◆ Constituição Federal de 1988





1. Direitos Fundamentais – Relevância no contexto jurídico atual

- No Brasil, a dignidade da pessoa humana foi incluída como um valor fundamental da nossa organização político-social e a opção por um Estado Democrático de Direito



1. Direitos Fundamentais - Pressupostos

- Preâmbulo da Constituição Federal (relevância dos direitos fundamentais)
“(...) instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos (...)”

1. Direitos Fundamentais – Relevância no contexto jurídico atual

- Art. 1º da Constituição Federal (Estado Democrático)





2. Assédio Significado

Assédio

Vocábulo comum:
perseguição, insistência,
impertinente, sugestão ou
pretensão constante em
relação à alguém

No sentido jurídico:
Toda conduta que implique
constrangimento psicológico
ou físico.

2. Assédio Moral

Assédio Moral

Comportamento que visa a discriminação ou mesmo a eliminação do assediado do mundo do trabalho por meio do psicoterror.





2. Assédio Moral – Conceito

Para Sérgio Pinto Martins é:

“[...] importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Implica cerco, insistência . Assédio quer dizer cerco, limitação, humilhar até quebrar a sua força, quebrar a sua vontade”

(Assédio Moral no Emprego, 3ed. – São Paulo: Atlas 2014)



2. Assédio Moral – Conceito

Ensina Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento:

“ a doutrina pátria define o assédio como um conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa a personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho”

(assédio moral, 2ª edição, São Paulo, 2011, p.14)



2. Assédio Moral – Conceito

Para Margarida Maria Silveira Barreto:

“[...] é a exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns nas relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego”

(Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações, São Paulo Educ. 2000)

2. Assédio Moral – Caracterização



Bronca ou assédio moral?



2. Assédio Moral – Requisitos

- ✓ Conduta abusiva
- ✓ Ação repetida. Um ato isolado não implica assédio moral
- ✓ Postura ofensiva à pessoa
- ✓ Agressão psicológica: fere a intimidade, a dignidade
- ✓ Finalidade de exclusão do meio social, mas pode não ser
- ✓ Dano psíquico emocional: consequência do assédio moral.

2. Assédio Moral – Classificação nas relações de trabalho

➤ Vertical

Subordinação
posição hierárquica


➤ Horizontal

Mesmo nível
hierárquico

➤ Misto

Todos os níveis
são envolvidos






2. Assédio Moral – Classificação nas relações de trabalho

➤ Vertical - O assédio moral vertical pressupõe uma relação de autoridade, com o predomínio do desmando, da competitividade e da instauração do medo pelo superior em relação ao subordinado.

✓ **O assédio moral ascendente** é o praticado por um subordinado ou por grupo de empregados que desejam a saída do superior (chefe) da empresa. Na doutrina, temos:



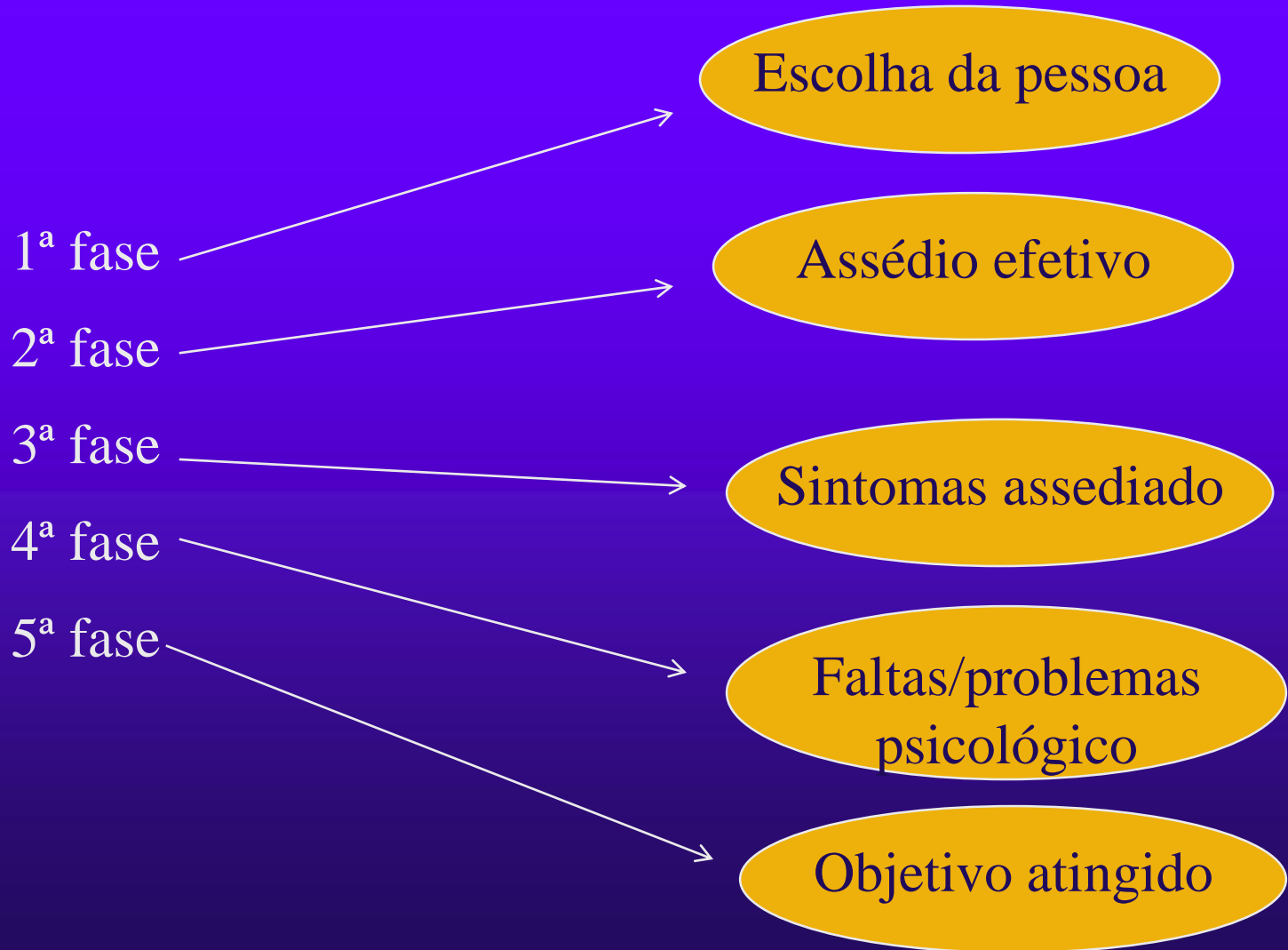
2. Assédio Moral – Classificação nas relações de trabalho


➤ **Horizontal** - O assédio moral horizontal é o que se instaura em pessoas de idêntica hierarquia, tendo por característica básica a pressão para produzir com qualidade e baixo custo. É a humilhação presente nas relações cotidianas entre os mais produtivos e os menos produtivos.

➤ **Misto** - O assédio moral combinado é o que se dá quando o chefe e outros empregados estabelecem uma união com o propósito de humilhar uma pessoa, visando à sua exclusão da empresa




2. Assédio Moral – Fases






3. Assédio Moral – Estratégias do agressor

- ✓ Escolher a vítima e isolar do grupo;
- ✓ Impedir de se expressar e não explicar o porquê;
- ✓ Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares;
- ✓ Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive o espaço familiar;




3. Assédio Moral – Estratégias do agressor

- ✓ Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse para o trabalho;
- ✓ Desnutrição da vítima. Agravação de doenças pré-existentes. Excesso de vigilância. Isolamento da família e amigos, podendo a passar a fazer uso de drogas e álcool;
- ✓ Livra-se da vítima que são levados a pedido de demissão ou são demitidos, principalmente por insubordinação;
- ✓ Impor ao coletivo sua autoridade, principalmente para aumentar a produtividade.



3. Assédio Moral – Explicitação de condutas

- ✓ Gestos abusivos e constrangedores
- ✓ Humilhação repetidamente
- ✓ Inferiorizar
- ✓ Amedrontar
- ✓ Menosprezar ou desprezar
- ✓ Ridicularizar
- ✓ Risinhos
- ✓ Suspiros
- ✓ Piadas jocosas
- ✓ Estigmatizar
- ✓ Incluir em situações vexatórias
- ✓ Sugerir pedido de demissão



3. Assédio Moral – Explicitação de condutas

- ✓ Solicitar tarefas sem sentido;
- ✓ Solicitar tarefas por intermédio de terceiros
- ✓ Colocar tarefas na mesa sem aviso
- ✓ Controlar tempo de uso do banheiro
- ✓ Tornar público algo íntimo do subordinado
- ✓ Difamar;
- ✓ Ridicularizar



3. Assédio Moral – Frases discriminatórias

- ✓ Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples! Até uma criança faz isso... e só você não consegue!
- ✓ É melhor você desistir! É muito difícil e isso é pra quem tem garra!! Não é para gente como você!
- ✓ Não quer trabalhar... fique em casa! Lugar de doente é em casa!
- ✓ Quer ficar folgando... descansando.... de férias pra dormir até mais tarde....
- ✓ A empresa não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha!
- ✓ Se você não quer trabalhar... por que não dá o lugar pra outro?
- ✓ Teu filho vai colocar comida em sua casa? Não pode sair!
- ✓ Escolha: ou trabalho ou toma conta do filho!

3. Assédio Moral – Frases discriminatórias

- ✓ Lugar de doente é no hospital... Aqui é pra trabalhar.
- ✓ Ou você trabalha ou você vai a médico. É pegar ou largar... não preciso de funcionário indeciso como você!
- ✓ Pessoas como você... Está cheio aí fora!
- ✓ Você é mole... frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar... Então porque não fica em casa? Vá pra casa lavar roupa!
- ✓ Não posso ficar com você! A empresa precisa de quem dá produção! E você só atrapalha!
- ✓ Reconheço que foi acidente... mas você tem de continuar trabalhando! Você não pode ir a médico! O que interessa é a produção!
- ✓ É melhor você pedir demissão... Você está doente... está indo muito a médicos!



3. Assédio Moral – Frases discriminatórias

- ✓ Para que você foi a médico? Que frescura é essa? Tá com frescura? Se quiser ir pra casa de dia... tem de trabalhar à noite!
- ✓ Se não pode pegar peso... dizem piadinhas "Ah... tá muito bom para você! Trabalhar até às duas e ir para casa. Eu também quero essa doença!"
- ✓ Não existe lugar aqui pra quem não quer trabalhar!
- ✓ Se você ficar pedindo saída eu vou ter de transferir você de empresa... de posto de trabalho... de horário...
- ✓ Seu trabalho é ótimo, maravilhoso... mas a empresa neste momento não precisa de você!
- ✓ Como você pode ter um currículo tão extenso e não consegue fazer essa coisa tão simples?





3. Assédio Moral – Frases discriminatórias

- ✓ Você me enganou com seu currículo... Não sabe fazer metade do que colocou no papel.
- ✓ Vou ter de arranjar alguém que tenha uma memória boa, pra trabalhar comigo, porque você... Esquece tudo!
- ✓ A empresa não precisa de incompetente igual a você!
- ✓ Ela faz confusão com tudo... É muito encenqueira! É histérica! É mal casada! Não dormiu bem... é falta de ferro!
- ✓ Vamos ver que brigou com o marido!

3. Assédio Moral – Sintomas

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: Barreto, M.
Uma Jornada de
Humilhações. 2000
PUC/SP



3. Assédio Moral – Nexo Causal

Segundo Resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina, "para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

3. Assédio Moral – Nexo Causal

- A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
- O estudo do local de trabalho;
- O estudo da organização do trabalho;
- Os dados epidemiológicos;
- A literatura atualizada;
- A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;





3. Assédio Moral – Nexo Causal

- A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes, e outros;
- O depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área de saúde." (Artigo 2o da Resolução CFM 1488/98).


Acrescentamos:

Duração e repetitividade da exposição dos trabalhadores a situações de humilhação



3. Assédio Moral – Legislações

Apesar de sua existência antiga no ambiente de trabalho, somente a partir da década de 80 apareceram os primeiros estudos sobre o tema e legislações com propostas de coibir o assédio moral.





3. Assédio Moral – Legislação estrangeira

SUÉCIA - 09/1993 – Ordenança do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais, com vigência a partir de março/1994 (medida administrativa)

Medidas preventivas contra o assédio moral no ambiente de trabalho, como:

3. Assédio Moral – Legislação estrangeira

- 
- a) o empregador tem a incumbência de propiciar que cada empregado tenha o maior conhecimento possível sobre suas atividades e seus objetivos; informações regulares e reuniões no local de trabalho ajudarão a alcançar esse objetivo;



3. Assédio Moral – Legislação estrangeira


- b) o empregador tem a obrigação de fornecer aos gerentes e supervisores treinamento pessoal em assuntos ligados às normas trabalhistas, aos efeitos de diferentes condições de trabalho na experiência de cada empregado, aos riscos decorrentes da interação e dos conflitos em grupos, e às qualificações necessárias para resposta rápida, em casos de stress ou de crise;
- c) a ocorrência de entrevistas individuais e trabalhos em grupo devem ser estimulados, com conversas francas, abertas e respeitosas.

3. Assédio Moral – Legislação estrangeira

PORTUGAL

Art. 29, do Código do Trabalho define o assédio como “o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator discriminação, praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou desestabilizador”.






3. Assédio Moral – Legislação estrangeira

COLÔMBIA – Tipificado o Assédio Moral por meio da Lei n. 1010, de 23-01-2006, pela qual no art. 2º verificamos 6 modalidades de assédio:


- i. Mau-trato laboral – todo ato que tem por objetivo diminuir a autoestima e a dignidade das pessoas na relação de trabalho
- ii. Perseguição laboral – toda conduta que reiterada ou arbitrária com o propósito de induzir a demissão mediante desqualificação, carga excessiva de trabalho e constantes mudanças de horário de trabalho



3. Assédio Moral – Legislação estrangeira

COLÔMBIA – Tipificado o Assédio Moral por meio da Lei n. 1010, de 23-01-2006, pela qual no art. 2º verificamos 6 modalidades de assédio:

- iii. Discriminação laboral – todo tratamento diferenciado por motivo de raça, cor, gênero, origem familiar, credo religioso, preferência política ou situação social
- iv. Entorpecimento laboral – toda ação que tem por objetivo obstaculizar o cumprimento do trabalho, incluindo a inutilização de insumos, documentos ou instrumentos de trabalho, ocultamento de mensagens ou correios eletrônicos.



3. Assédio Moral – Legislação estrangeira

COLÔMBIA – Tipificado o Assédio Moral por meio da Lei n. 1010, de 23-01-2006, pela qual no art. 2º verificamos 6 modalidades de assédio:

- v. Iniquidade laboral – atribuição de funções a menosprezo do trabalhador e
- vi. Desproteção laboral – toda conduta que tem por objetivo colocar em risco a integridade e a segurança sem o requisitos mínimos de proteção



3. Assédio Moral – Legislação Internacional

Organização Internacional do Trabalho

- ❑ Não tem uma convenção específica sobre o tema, mas desde 1996, vem elaborando relatórios e estudos que mostram a violência no trabalho.
- ❑ Em 1998 mostrou que 5% da população trabalhadora sofreu assédio moral e esse percentual subiu para 7% em 1999.



3. Assédio Moral – Legislação Internacional

Organização Internacional do Trabalho

- ❑ Convenção 111 proíbe qualquer tipo de discriminação no emprego (ratificada pelo Brasil)

- ❑ Convenção 144, que trata da igualdade entre trabalhadores imigrantes e nacional, para evitar o assédio sobre o estrangeiro (não ratificada pelo Brasil)



3. Assédio Moral – Legislação Internacional

Organização Internacional do Trabalho

- ❑ Convenção 155 – trata da segurança e saúde dos trabalhadores e, em relação à saúde dos trabalhadores, compreende os elementos físicos e mentais (ratificada pelo Brasil)
- ❑ Recomendação 164 – Estabelece medidas apropriadas para evitar o stresse, físico ou mental, ligado às condições de trabalho (art. 3º)



3. Assédio Moral – Legislação Internacional

Organização Internacional do Trabalho

☐ Informe de 2002 foi divulgada algumas formas de configuração de assédio moral, no qual foram elencadas várias condutas mais comuns, consistente em:

- i. Medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional
- ii. Ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional imotivadamente
- iii. A manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização




3. Assédio Moral – Legislação Internacional

Organização Internacional do Trabalho

Informe de 2002 - continuação

- iv. Abuso de poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis;
- v. Controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa.



3. Assédio Moral – Legislação no Brasil

- ❑ Ainda não temos uma lei nacional específica de prevenção da prática do assédio moral;
- ❑ A prática assédio moral é definido e disciplinado apenas em relação ao servidor público, por meio de diversas leis estaduais e municipais;
- ❑ Os trabalhadores da iniciativa privada e mesmo os servidores federais ainda carecem de uma proteção da prática do assédio moral.



3. Assédio Moral – Legislação Brasil

❑ Leis Municipais de proteção e prevenção do assédio moral em ordem cronológica de aprovação:

- i. Iracemápolis/SP – Lei n. 1.163, de 24-04-2000;
- ii. Ubatuba/SP – Lei n. 2.120, de 20-11-2000;
- iii. Cascavel/PR – Lei n. 3.243, de 15-05-2001;
- iv. Guarulhos/SP – Lei n. 358, de 19-07-2001;
- v. Sidrolândia/MS – Lei n. 1.078, de 05-11-2001;
- vi. Jaboticabal/SP – Lei n. 2.982, de 17-11-2001

3. Assédio Moral – Legislação - Brasil

☐ Leis Municipais (continuação):

vii. São Paulo/SP – Lei n. 13.288, de 10-01-2002;

viii. Natal/RN – Lei n. 189, de 23-02-2002;


ix. Americana/SP - Lei n. 3.671, de 07-06-2002;

x. Campinas/SP – Lei n. 11.409, de 04-11-2002;

xi. São Gabriel do Oeste/MS – Lei n. 511, de 04-04-2003;

xii. Ribeirão Preto/SP – Lei n. 9+736, de 19-02-2003;






3. Assédio Moral – Legislação - Brasil

☐ Leis Municipais (continuação):

- xiii. Presidente Venceslau/SP – Lei n. 2.377, de 04-12-2003;
- xiv. Porto Alegre/RS – Lei Complementar n. 498, 19-12-2003;
- xv. Santo André – Lei n. 8.629, de 03-01-2004;
- xvi. Catanduva – Lei n. 4.205, de 04-05-2006;
- xvii. Araraquara/SP – Lei n. 655, de 23-04-2007;
- xviii. Contagem/MG – Lei n. 4.201, de 09-12-2008;



3. Assédio Moral – Legislação - Brasil

□ Leis Estaduais de proteção e prevenção do assédio moral em ordem cronológica de aprovação:

- i. Rio de Janeiro – Lei n. 3.921, de 23-08-2002;
- ii. Paraíba – Lei Compl. n. 63, de 09-07-2004;
- iii. São Paulo – Lei n. 12.250, de 09-02-2006;
- iv. Rio Grande do Sul – Lei Compl. n. 12.561, 12-07-2006



3. Assédio Moral Responsabilidade Civil

“responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa reparar dano moral ou material causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticada, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou simples imposição legal”

Maria Helena Diniz



3. Assédio Moral Responsabilidade Civil

Constituição Federal

Art. 5º 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:

.....

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por **dano material, moral ou à imagem;**



3. Assédio Moral Responsabilidade Civil

Código Civil Brasileiro

Da Obrigação de Indenizar

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito ([arts. 186 e 187](#)), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.



3. Assédio Moral Responsabilidade Trabalhista

Lei nº 9.029, de 13-04-1995 (lei de combate à discriminação nas relações de trabalho)

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010) (Vigência)

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.



3. Assédio Moral Responsabilidade Trabalhista

Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal

“É PRESUMIDA A CULPA DO PATRÃO OU COMITENTE PELO ATO CULPOSO DO EMPREGADO OU PREPOSTO”.

O empregador sempre deve adotar todas as providências no sentido de propiciar um ambiente de trabalho seguro e saudável para seus empregados, diligenciando meios no sentido de impedir ou coibir qualquer tipo de assédio.



3. Assédio Moral Competência

A competência para examinar o pedido de dano moral, decorrente do contrato de trabalho, está prevista na Emenda Constitucional nº 45/2004 que alterou o dispositivo do artigo 114 da Constituição Federal.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

.....

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;



3. Assédio Moral – Prova

A prova do assédio moral é do empregado (artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC) e, por isso, deverá relacionar e apresentar as provas relativas à conduta reiterada do assediador, como, por exemplo, atestados médicos que registrem problemas físicos ou psicológicos atribuídos à condições de trabalho, e-mails e cartas ofensivas, anotações quanto aos dias e datas dos atos do assédio moral e até a elaboração de boletim de ocorrência contra o agressor



3. Assédio Moral – Estado de São Paulo

A Lei 12.250, de 09-02-2006 – Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, “submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes”.



3. Assédio Moral – Estado de São Paulo

Artigo 5º - “Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único - Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou por tê-las relatado”.



3. Assédio Moral – Estado de São Paulo

Artigo 4º - O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão



3. Assédio Moral – Universidade de São Paulo

Código de Ética – Resolução 4.871, de 22-10-2001

Artigo 4º - Nas relações entre os membros da Universidade deve ser garantido:

I – o intercâmbio de idéias e opiniões, sem preconceitos ou discriminações entre as partes envolvidas;



3. Assédio Moral – Universidade de São Paulo

Código de Ética – Resolução 4.871, de 22-10-2001

Artigo 5º - É dever dos membros da Universidade:

I – observar as normas deste Código e os postulados éticos da Instituição, visando manter e preservar o funcionamento de suas estruturas, o respeito, os bons costumes e preceitos morais e a valorização do nome e da imagem da Universidade;



3. Assédio Moral – Universidade de São Paulo

Código de Ética – Resolução 4.871, de 22-10-2001

Artigo 8º - As relações entre os servidores devem ser pautadas pelo respeito recíproco, espírito de colaboração e solidariedade e reconhecimento da igual responsabilidade perante a Universidade.



3. Assédio Moral – Universidade de São Paulo

Código de Ética – Resolução 4.871, de 22-10-2001

Artigo 9º - A posição hierárquica ocupada por servidores docentes ou não-docentes não poderá ser utilizada para:

I – desrespeitar ou discriminar subordinados;

II – criar situações embaraçosas ou desencadear qualquer tipo de perseguição ou atentado à dignidade da pessoa humana;

III –

IV –

V – constranger subordinados a desobedecer ou contrariar os princípios estabelecidos neste Código.



3. Assédio Moral – Universidade de São Paulo

Código de Ética – Resolução 4.871, de 22-10-2001

Artigo 10 - O servidor docente ou não-docentes em posição de direção ou chefia deve:

I – zelar para que seus subordinados atuem dentro dos princípios éticos previstos neste Código;

II –

III – promover a apuração de atos de improbidade e de ilícitos administrativos.



3. Assédio Moral – Medidas Preventivas - USP

- Formação e informação dos servidores, chefes e diretores a respeito do assédio moral
- Treinamento para chefes e diretores sobre técnicas de gestão;
- Definição claras de tarefas e condições de trabalho;
- Programas de boas relações de trabalho: evitar clima laboral tenso;
- Todos os servidores deverão conhecer o conteúdo do Código de Ética, com cópia do mesmo;



3. Assédio Moral – Medidas Preventivas - Servidores

- Denunciar caso suspeite que está sofrendo uma possível situação de assédio moral – ninguém é obrigado a suportar abusos e injúrias e assédios de qualquer tipo;
- É necessário reagir rapidamente, como comunicar a situação a colegas de trabalho de confiança, à Diretoria, ou se dirigindo à Ouvidoria da Unidade/Central.



Conflito X Assédio Moral

O conflito apenas não configura uma situação de assédio moral, mesmo gerando, naturalmente, um certo desconforto no ambiente de trabalho, pois, em muitas vezes torna-se útil para viabilizar mudanças.

“O conflito gera mudanças e o assédio gera insegurança”;

“Conflito é guerra, assédio moral é guerrilha”

Profa. Sônia Mascaro Nascimento
(Assédio Moral, 2. ed. São Paulo:
Saraiva, 2011, p.16).



Assédio Moral
Conduta ilícita

