

**RESPEITO  
NÃO TEM PREÇO!**

**APLB NUCLEO MATA DE SÃO JOÃO**

**AV. ALMEIDA – 19 – CENTRO**

**MATA DE SÃO JOÃO – BA**

**[www.aplbmatadesaojoao.com.br](http://www.aplbmatadesaojoao.com.br)**

**[nucleoaplbmatadesaojoao@gmail.com](mailto:nucleoaplbmatadesaojoao@gmail.com)**

## *O que é assédio moral?*



É todo comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho.

## *Como acontece?*



É sutil. São agressões que poderiam ser consideradas pouco graves se fossem isoladas, mas a constância e a repetição

caracterizam o assédio moral como agressão gravíssima e danosa à saúde do trabalhador. Começa com críticas constantes, às vezes indiretas, ao trabalho desenvolvido pelo funcionário ou à forma de trabalhar.

### *O que caracteriza o assédio moral no trabalho?*



O trabalhador pode ser impedido de trabalhar por não receber tarefas ou ser sobrecarregado por aquelas impossíveis de serem cumpridas (pelo prazo ou pela dificuldade de

- 1- Anote dia, hora e local dos fatos sempre que ocorrerem.
- 2- Tenha outros colegas como testemunha sempre que possível. Pessoas externas ao ambiente de trabalho e que presenciaram agressões também são importantes (anote nome, endereço e telefone para contato).
- 3- Gravações de áudio ou vídeo são peças importantes que vão valer em seu favor.
- 4- Guarde papéis, fotografias e objetos que possam contar a seu favor durante a apuração da denúncia.
- 5- Faça bom uso da lei, ela serve para proteger você!

## *É preciso provar o assédio?*



consequências.

Sim. Primeiramente o funcionário/servidor deve admitir oficialmente a violência. Caso falte com a verdade, arcará com as

## *Algumas dicas*

As provas materiais são de grande valia para reafirmar o que está sendo denunciado, embora na maioria das agressões elas não existam. Ações importantes:

realização). O efeito provocado pelo sentimento de vergonha e incompetência no trabalhador assediado torna mais fácil outras críticas, o que dá início a um comportamento cíclico. Transferência de setor/repartição onde o trabalhador fique à margem dos outros colegas, ou ainda para um local/seção após as críticas constantes também é indicativo da prática do assédio moral.

A ignorância, a apropriação de idéias e propostas, atribuições estranhas, sonegação de informações para a execução das atividades da função também se caracterizam como assédio moral. Existem outros exemplos? Sim. Romper as alianças de relacionamento durante a jornada de trabalho, ser isolado ou isolada (física ou emocionalmente); sentir que o ambiente de

trabalho e outros colegas também estão tendo a mesma atitude do assediador. Divulgação de rumores maliciosos, ser designado para exercer funções triviais em detrimento de funções técnicas ou especializadas.

### *Quais são os indicadores desta agressão?*

Assédio Moral e a Proteção Jurídica Brasileira

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.



Frases que comumente são ditas pelo agressor são indicativos fortes de assédio moral. São

exemplos: “Você é difícil mesmo! Não consegue nem fazer coisas simples que até uma criança

### *Tudo é assédio moral?*



Não. Muita cautela. É necessário que exista uma relação de trabalho entre assediador e assediado e que o constrangimento (ou violência moral) aconteçam no ambiente de trabalho. A característica da subordinação é indicativo importante para que o assédio moral se configure.

de saúde, como: distúrbios físicos e emocionais duradouros. Alguns exemplos do caso: crises de choro, dores generalizadas, insônia ou sonolência, sensação de inutilidade, diminuição da libido, depressão, dores de cabeça, tonturas, falta ou excesso de apetite, falta de ar. O aumento no número de absenteísmo (falta ao trabalho) é outra consequência provocada pelo assédio moral. Há casos em que foram constatadas consequências mais graves, como: tentativas de suicídio, alcoolismo, depressão profunda, crises de pânico e até obesidade mórbida.

faz!"; "Você é mole, frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar... Então porque não fica em casa?"; "É melhor você desistir! É muito difícil. Precisar ter muita garra pra conseguir"; "Até eu queria trabalhar deste jeito e receber meu dinheiro no final do mês"; "Você não quer fazer porque sabe que não pode ser demitido."; "Todo dia você tem um problema, uma queixa...". Gestos tais como mímicas pejorativas ou "imitações", também são considerados indicadores.

## Quem pode ser o agressor?



Na maioria dos casos os agressores são chefes ou superiores dentro da hierarquia da seção, da repartição, do departamento ou diretoria. Mas há casos nos quais existe assédio entre colegas, associados geralmente à inveja ou rivalidade pessoal, apesar do número destes casos serem menores.

## Quais são as consequências para o trabalhador que sofre o assédio?



O assédio moral provoca danos “invisíveis” num primeiro momento, como: baixa auto-estima, desânimo, baixa qualidade no serviço, nervosismo, ansiedade e tristeza, desentendimentos na família causados pela agressividade ou apatia. Agravam-se estes problemas quando o desprezo dos outros colegas de trabalho, o preconceito e os “rótulos” passam a ser percebidos pelo trabalhador assediado. Com a continuidade da agressão, aparecem os problemas