

ENCONTRO REGIONAL DE  
**CORREGEDORIAS**

NORTE E NORDESTE



**Nome: THIAGO ALVES PAIVA**

**Tema: “ASSÉDIO MORAL: precisamos falar sobre!”**

Realização:

CONTROLADORIA-GERAL  
DA UNIÃO

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Apoio:

 **INSTITUTO FEDERAL**  
Alagoas

  
**Maceió**  
Convention  
& Visitors Bureau

  
**CGE**

  
**SETUR**

# Por que precisamos falar sobre ASSÉDIO MORAL?

“Aquele-Que-Não-Deve-Ser-Nomeado”

(Harry Potter, J. K. Rowling)

*“We don’t talk about Bruno”*

(Encanto, Disney)

Experiências de violência e assédio no trabalho: primeira pesquisa global

## A violência e o assédio no trabalho afetam mais de uma em cada cinco pessoas, diz novo relatório

A primeira pesquisa global sobre experiências de violência e assédio no trabalho tem como objetivo fornecer uma melhor compreensão e conscientização sobre uma questão enraizada em fatores econômicos, sociais e culturais complexos.

Notícias | 5 de Dezembro de 2022

GENEBRA (Notícias da OIT)- **Mais de uma em cada cinco pessoas empregadas (quase 23%) sofreram violência e assédio no trabalho, seja físico, psicológico ou sexual**, de acordo com uma nova análise conjunta, a primeira deste tipo, feita pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), Lloyd's Register Foundation (LRF) e Gallup.

[...]

A violência e o assédio no trabalho são difíceis de medir. **O relatório constatou que apenas metade das vítimas em todo o mundo havia revelado suas experiências para outra pessoa, e muitas vezes somente depois de terem sofrido mais de uma forma de violência e assédio.** Os motivos mais comuns apresentados para a não divulgação foram “perda de tempo” e “medo por sua reputação”. As mulheres eram mais propensas a compartilhar suas experiências do que os homens (60,7% em comparação com 50,1%).

Fonte: [https://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS\\_863224/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_863224/lang--pt/index.htm)

# Justiça do Trabalho recebe mensalmente cerca de seis mil ações por assédio moral



07/07/23 - A Justiça Trabalhista recebe, em média, 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral no trabalho por mês. O cálculo considera o volume de processos iniciados em 2022, quando foram ajuizadas 77,5 mil ações trabalhistas com essa temática em todo o país.

[...]

Já os casos de assédio sexual representaram aproximadamente 4,5 mil processos no ano. Na média, foram 378 ações trabalhistas por mês.

**Fonte:** <https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0>



# Município de Sobral é condenado a indenizar advogada obrigada a servir café e lavar louça; entenda

Escrito por **Germano Ribeiro**, [germano.ribeiro@svm.com.br](mailto:germano.ribeiro@svm.com.br) 07:00 / 25 de Abril de 2023.

Decisão do TJCE reconheceu que a profissional foi vítima de assédio moral por superior hierárquica, fixando indenização em mais R\$ 68 mil



# CGU aplica sanção a ex-presidente da Fundação Cultural Palmares por prática de assédio moral

Sérgio Nascimento de Camargo foi apenado com destituição do cargo que ocupava. Infrações disciplinares também ensejaram inelegibilidade pelo prazo de oito anos

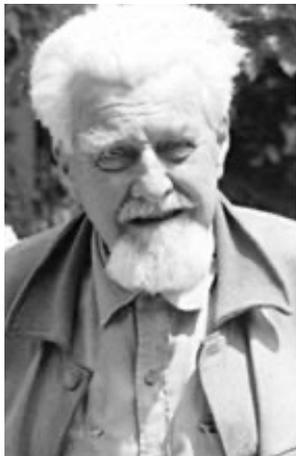
Publicado em 17/04/2024 07h37 | Atualizado em 17/04/2024 07h45

Compartilhe: [f](#) [X](#) [in](#) [📧](#) [🔗](#)



# CONTEXTO HISTÓRICO

PRINCIPAIS PESQUISADORES SOBRE O TEMA



Konrad Lorenz



Peter-Paul  
Heinemann



Carroll Brodsky



Heinz Leymann



Marie-France  
Hirigoyen

# CONCEITUAÇÃO

*“O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.*

(HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 5.ed. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, p. 17).



## TST – CASO AMBEV

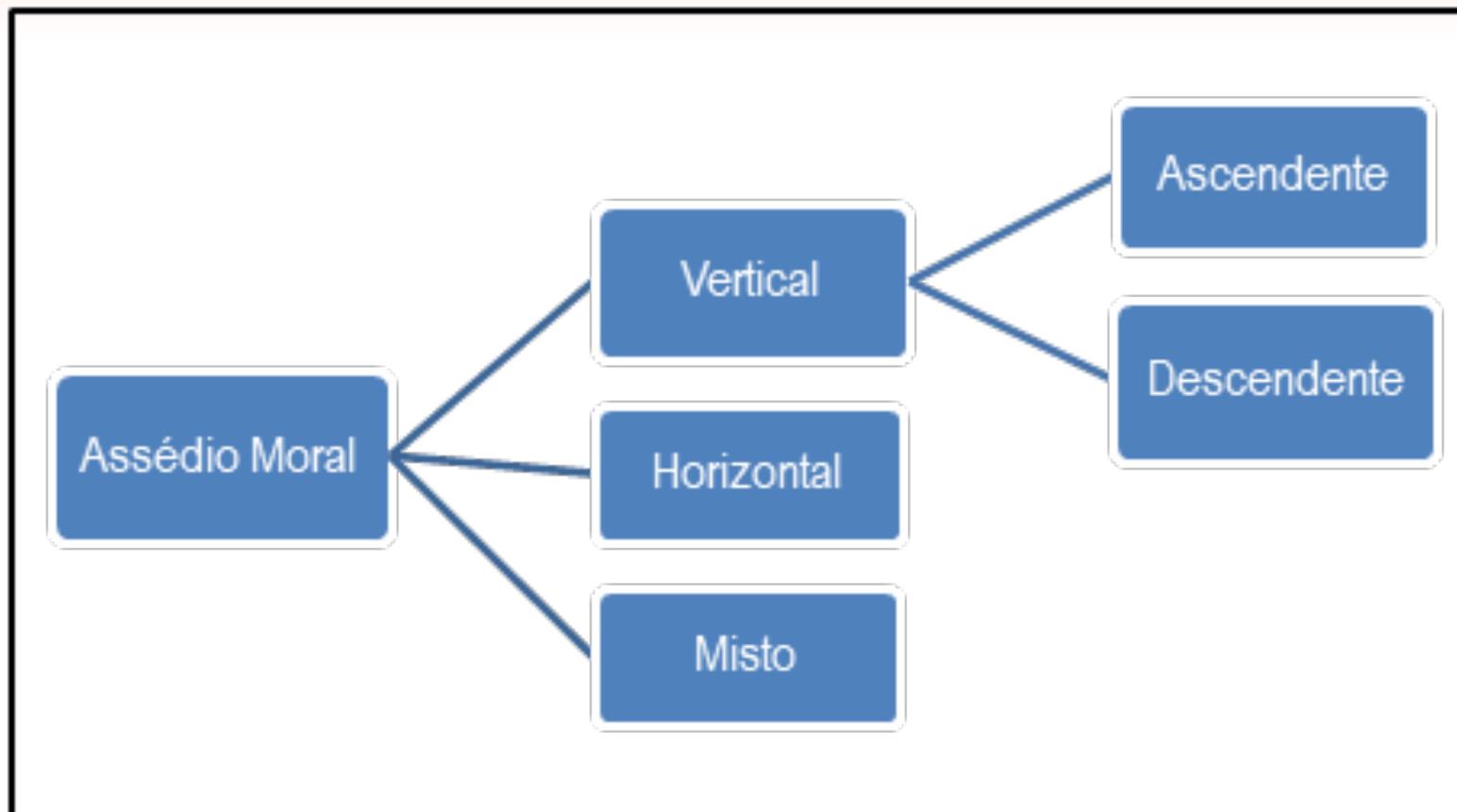
5. A partir da Convenção nº 190 da OIT (2019) c/c Resolução nº 351/2020 e 518/2023 do CNJ, em síntese, o assédio ou a violência moral no mundo do trabalho serão assim caracterizados quando verificados, especialmente,

- (i) a abusividade da conduta omissiva ou comissiva patronal, materializada na exacerbação do poder diretivo patronal;
- (ii) os efeitos sobre a esfera psíquico-social do (a) trabalhador (a);
- (iii) desnecessidade de reiteração e/ou habitualidade da conduta;
- (iv) prescindibilidade de intencionalidade da conduta abusiva.

(TST - RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 6/9/2023)

**Cobrança  
Hierárquica  
X  
Assédio Moral**

# CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL



Fonte: adaptado de Pamplona-Filho (2006, p. 54-55)

# LEYMANN INVENTORY OF PSYCHOLOGICAL TERRORIZATION (LIPT - 60)\*

\* Adaptado pelo Instituto de Psicoterapia e Investigação Psicossomática de Madri, conforme Gonzales de Rivera e Rodriguez Abuin (2005).

## DESPRESTÍGIO LABORAL

- Ter o trabalho avaliado de maneira parcial, injusta e mal-intencionada;
- Ter o horário controlado com rigor excessivo.

## IMPEDIR O PROGRESSO

- Designar tarefas muito inferiores às suas competências;
- Não lhe direcionar novas tarefas, deixa-lo sem nada para fazer.

## FALTA OU BLOQUEIO DE COMUNICAÇÃO

- Ter sua presença ignorada ou não responderem suas perguntas;
- Não conseguir falar com ninguém, pois todos o evitam.

## INTIMIDAÇÃO DISFARÇADA

- Enviar bilhetes ou cartas ameaçadoras;
- Sumir com alguns de seus pertences, documentos ou instrumentos de trabalho.

## INTIMIDAÇÃO EXPLÍCITA

- Receber gritos ou ser sempre repreendido em tom de voz elevado;
- Ter sempre as decisões questionadas ou contrariadas.

## DESPRESTÍGIO PESSOAL

- Tentar obrigar a pessoa a fazer um tratamento psiquiátrico ou uma avaliação psicológica;
- Dirigir insultos ou comentários obscenos ou degradantes.

## OUTROS

- Imitar sua forma de andar, sua voz, seus gestos, para expor a pessoa ao ridículo;
- Ameaçá-lo com violência física.

# CONSEQUÊNCIAS SOBRE A SAÚDE\*

## CONSEQUÊNCIAS ESPECÍFICAS

- O estresse e a ansiedade.
- A depressão.
- Os distúrbios psicossomáticos.

## CONSEQUÊNCIAS DO TRAUMATISMO

- O estresse pós-traumático.
- A desilusão.
- A reativação das feridas.

## CONSEQUÊNCIAS ESPECÍFICAS DO ASSÉDIO MORAL

- A vergonha e a humilhação.
- A perda do sentido.
- As modificações psíquicas.
- A defesa pela psicose.

\*HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução: Rejane Janowitz. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

# ORDENAMENTO BRASILEIRO

- Assédio Moral X Dano Moral.
- Congresso Nacional: mais de 60 proposições (PLs, Requerimentos, Emendas, Substitutivos etc).
- Lei n.º 13.185, de 6 de novembro de 2015, a qual instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (bullying) em todo o território nacional.
- Resolução da Câmara dos Deputados nº 27, de 2018: Comitê de Defesa da Mulher contra Assédio Moral ou Sexual no âmbito da Câmara dos Deputados.
- Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho (MSC 86/23) – Em tramitação na Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional desde 26/05/2023 (primeira de 5).

# PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO CEARÁ



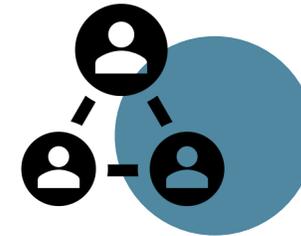
## LEGISLAÇÃO

- Lei nº 15.036, de 18 de novembro de 2011: prevenção, repreensão e promoção da dignidade;
- Decreto nº 31.583, de 23 de setembro de 2014.



## PREVISÃO LEGAL

- Conceituação;
- Rol Exemplificativo;
- Programa de prevenção e combate ao assédio moral;
- Consequências disciplinares.



## SISTEMA

- Comissão Central de Prevenção e Combate ao Assédio Moral;
- Comissão Setorial de Prevenção e Combate ao Assédio Moral;
- Representação paritária;
- CGE como órgão central.

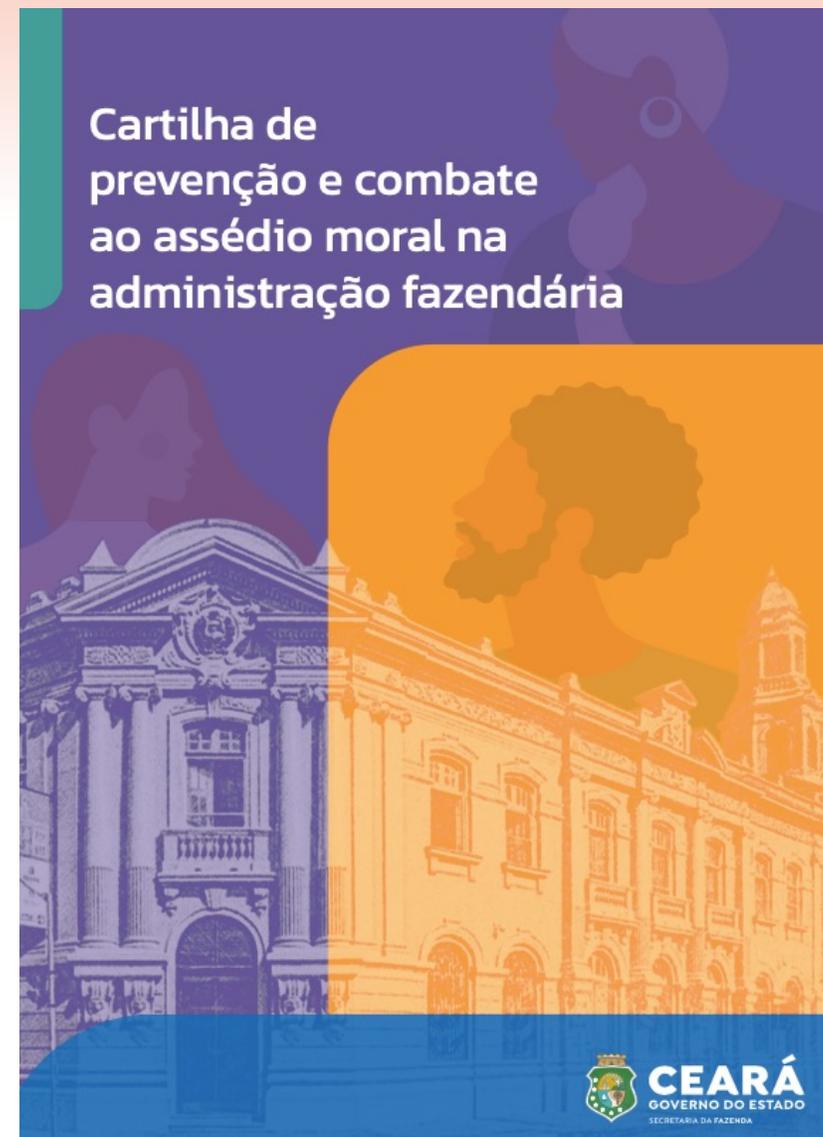


**ASSÉDIO  
e DISCRIMINAÇÃO**  
não tem vez no Judiciário

Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação vai construir uma cultura institucional de enfrentamento e superação de assédio e todas as formas de discriminação no Poder Judiciário



**GUIA LILÁS**  
Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal  
**2023**



Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral na administração fazendária



**CEARÁ**  
GOVERNO DO ESTADO  
SECRETARIA DA FAZENDA



**MENU DE APOIO**[Competência](#)[Histórico](#)[Organograma](#)[Quem é Quem](#)[Secretarias de  
Fazenda, Finanças  
e Tributação](#)[Grupos de  
Trabalho](#)[Corregedorias](#)**LEGISLAÇÃO**[Substituição  
Tributária](#)[Certificado  
Registro/Depósito  
CV ICMS 190/17](#)[Convênios ICMS](#)[Convênios FCF](#)

## Legislação por assunto: Assédio Moral

### Legislação Nacional / Federal:

[Lei nº 14.612](#), de 03 de julho de 2023. Altera a Lei nº 8.906/1994 (Estatuto da Advocacia) para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil.

[Guia Lilás](#): Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. 2023.

[Cartilha Assédio Moral no Trabalho](#). Ministério Público do Trabalho (MPT). Cartilhas com perguntas e respostas.

[CGU/CRG. O que é assédio moral?](#) Publicação referente a conteúdo de campanhas educativas. Ao final da página há diversos *links* para aprofundamento do tema.

### Legislação Estadual:

**UNIDADES FEDERADAS**

AC	AL	AP	AM	BA	<b>CE</b>	DF	ES	GO
MA	<b>MT</b>	<b>MS</b>	<b>MG</b>	PA	<b>PB</b>	PR	<b>PE</b>	PI
RJ	<b>RN</b>	<b>RS</b>	RO	RR	SC	SE	SP	TO

<https://www.confaz.fazenda.gov.br/menu-de-apoio/corregedorias>



# PRINCIPAIS DESAFIOS

- Acolhimento da vítima;
- Medidas cautelares, com vista à recuperação da “saúde organizacional” ou mitigação dos danos;
- Aprimoramento legislativo;
- Capacitação das equipes para o enfrentamento da temática;
- Conscientização e priorização;
- Sistema probatório no processo de combate; e
- Mudança da cultura organizacional.

Uma situação de assédio moral não pode ser interpretada fora da história de cada um dos protagonistas, dos diferentes sistemas de pensamento que moldaram sua visão de mundo, mesmo que esses elementos pessoais devam ser inseridos num contexto profissional que lhes dá sentido. A maneira como cada um reage a um ambiente hostil é, pois, função de sua história, mas também do histórico da empresa onde trabalha, da sociedade na qual vive e de sua economia, das microssociedades que o cercam.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho*: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, p. 186.

E-mail: [thiago.paiva@sefaz.ce.gov.br](mailto:thiago.paiva@sefaz.ce.gov.br)

E-mail: [talvesp@gmail.com](mailto:talvesp@gmail.com)

X (twitter): thiagoalvespaiva

Instagram: thiagoalvespaiva

