



CARTILHA

# ***Assédio Moral no Trabalho***



INSTITUTO FEDERAL  
Roraima





CARTILHA SOBRE

# **Assédio Moral no Trabalho**

**Texto Original:**

Comissão de Elaboração

Designada pela Portaria 361/2020/GAB/REITORIA/IFRR, de 24/3/2020

Alexandra de Oliveira Rodrigues Marçulo	<i>Campus</i> Boa Vista
Aline Cavalcante Ferreira	<i>Campus</i> Boa Vista
Aline Lima Soares da Costa	<i>Campus</i> Boa Vista Zona Oeste
Alizane Ramalho de Sousa Aniceto	Reitoria
Gleiciane Machado de Sousa Moreira	<i>Campus</i> Novo Paraíso
Jessyka da Silva Santos Costa	<i>Campus</i> Boa Vista
Josebeth Jones	Reitoria
Larissa Oliveira Lira	<i>Campus</i> Avançado Bonfim
Rafael Regis Aquino Maciel	<i>Campus</i> Amajari
Sylvia Gabriella Mafra Alem	Reitoria
Tatiana Pereira Sodré	Reitoria
Virgínia Marne da Silva Araújo dos Santos	<i>Campus</i> Boa Vista
Wilma Moraes	Reitoria

**Edição:**

Amanda Karine Monteiro Lima

Elioenai Carneiro da Fonseca

**Projeto gráfico e diagramação:**

Jayne de Castro Thomé

## **APRESENTAÇÃO**

As discussões sobre a prática do assédio moral no contexto das organizações, sejam estas de ensino, sejam de outra natureza, estão ganhando notoriedade e relevância cada dia mais devido à compreensão do quanto ele afeta psicologicamente seus agentes internos, culminando em uma série de transtornos e comprometimento da saúde física e mental e, conseqüentemente, em atitudes e comportamentos desestabilizantes nas relações de trabalho.

Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada do que é assédio moral. Assim sendo, serão abordadas nesta cartilha questões imprescindíveis sobre o ASSÉDIO MORAL, como conceito, classificação, situações eventuais que não configuram assédio moral, consequências do assédio moral, canais de acolhimento, fluxos de denúncias e medidas a serem adotadas pela instituição.

## **O que a legislação diz sobre o assunto?**

### **Lei 8.112/1990:**

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incisos II, IX e XI, da Lei 8.112/1990).

### **Constituição da República:**

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1.º, incisos III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5.º, inciso X, e art. 6.º).

### **Código Civil:**

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

## **O QUE É ASSÉDIO MORAL?**

Tanto a Lei 8.112 quanto o Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, criado por meio do Decreto 1171, de 22 de junho de 2004, asseveram que é dever do funcionário público tratar todos de forma igual, sem distinção de qualquer tipo de discriminação, jamais usando seu cargo para tirar proveito de alguém mediante a obtenção de alguma vantagem. Logo, no serviço público, o assédio moral caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, quando excedem os limites das funções dele, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

Para a correta caracterização do assédio moral, deve-se levar em consideração a persistência da ação. Em outras palavras, deve-se observar se ela é frequente e reiterada por longo tempo, de forma cotidiana ou não. Porém, já se sabe que nem sempre é algo abertamente declarado, ou seja, algo que todos conseguem enxergar com facilidade, visto que muitas ações são praticadas de forma sutil e dissimulada, mas têm o poder de afetar profundamente as emoções dos assediados.

Nesse sentido, o assédio moral no trabalho pode ser

caracterizado por uma série de atitudes abusivas que visam, sobretudo, diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, de forma que, ao longo do tempo, vão degradando as condições de trabalho, a ponto de atingir a dignidade e a integridade das vítimas. Ou seja, os assediados são postos em uma posição desamparada e indefesa, sendo mantidos nessa condição por meio de ações repetidamente hostis.

## ***CATEGORIAS DO ASSÉDIO MORAL***

As ações hostis que caracterizam o assédio moral podem ser agrupadas em quatro categorias:

- **Deterioração proposital das condições de trabalho:** quando a vítima é constantemente submetida por seus superiores à contestação, críticas, indução ao erro e instruções inadequadas.
- **Isolamento e recusa de comunicação:** pode ser exercida por colegas ou superiores para constranger, maltratar e excluir das atividades no trabalho, bem como não dirigir a palavra ao indivíduo assediado.
- **Atentado contra a dignidade:** normalmente adotada por colegas, essa atitude é uma forma de desprezar, fazer chacotas, desqualificar, criticar a vida pessoal ou zombar da nacionalidade da vítima.



## **TIPOS DE ASSÉDIO MORAL**

O assédio moral pode ser praticado das seguintes formas (FIOCRUZ, 2014):

- **Assédio Vertical:** quando é praticado pelo chefe, isto é, de cima para baixo. O chefe constrange, humilha e destrata o subordinado. Hierarquias profissionais rígidas, que envolvem relações de poder coercitivo, propiciam esse tipo de assédio.
- **Assédio Horizontal:** quando é praticado por colegas de trabalho. A equipe é intolerante com algum colega. As agressões, que começam em tom jocoso e de brincadeira, podem transformar-se em assédio moral.
- **Assédio Ascendente:** neste caso, o chefe é o assediado. Casos assim são mais raros, porém existem. Esse tipo de assédio ocorre, por exemplo, em situações em que o grupo não aceita o novo chefe. Para sabotá-lo, os subordinados sonegam informações, são hostis e burlam as atividades de trabalho solicitadas com o propósito de atingir o chefe.

## **O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL?**

A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência. Ou seja,

para haver assédio moral é necessário que o comportamento do assediador seja repetitivo. Um comportamento isolado ou eventual não caracteriza assédio moral, embora possa produzir danos morais e prejuízos no clima e na cultura organizacional da instituição.

- **Exigências profissionais:** Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas do servidor. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações do trabalho e/ou do comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, o assédio moral ocorre quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psíquica e moral, o senso de pertencimento institucional e a identidade do indivíduo.
- **Conflitos:** Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta, e os envolvidos podem defender sua posição. Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral. Algumas situações, como transferências de postos de trabalho, remanejamento do trabalhador ou da chefia, de cargos ou funções, ou ainda mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são

exemplos que podem gerar conflitos, mas não configuram assédio moral por si mesmos.

## **CONSEQUÊNCIAS PRÁTICAS DO ASSÉDIO MORAL**

Todos os comportamentos configurados como assédio moral, advindos do maior ou do menor nível hierárquico no contexto das instituições, são prejudiciais aos servidores e às relações institucionais. Logo, a ausência de medidas para resolver a situação ou o silêncio de colegas tornam-se, ao longo do tempo, uma agravante do problema. Dessa maneira, é preciso observar em que medida os servidores e o ambiente laboral estão sendo impactados, a fim de fazer as corretas intervenções diante de uma série de indicativos de sofrimentos/comportamentos relacionados às práticas de assédio moral no cotidiano de trabalho. Seguem algumas consequências do assédio moral:

- a. Alterações comportamentais, problemas psicossomáticos e psicopatológicos;
- b. Aumento nos casos de adoecimento mental dos servidores como o aumento de casos de depressão, ansiedade, agressividade, labilidade emocional, ideias suicidas ou mesmo o suicídio;
- c. Baixa autoestima, isolamento social e familiar;
- d. Abandono das relações pessoais;
- e. Alteração no sono, aumento da pressão arterial, di-

- ficuldade de concentração;
- f. Dores esporádicas, enjoos, falta de apetite;
  - g. Consumo excessivo de álcool e outras drogas;
  - h. Descontentamento com o trabalho e o ensino;
  - i. Baixo comprometimento, produtividade e eficiência nas atividades profissionais;
  - j. Enfraquecimento da adesão aos projetos organizacionais;
  - k. Procrastinação;
  - l. Alta taxa de solicitação de remoção, redistribuição, ou seja, uma incessante busca dos servidores por oportunidades de trabalho e ensino em ambientes menos nocivos;
  - m. Insegurança;
  - n. Aumento no absenteísmo, culminando, muitas vezes, em afastamentos do trabalho por transtornos mentais;
  - o. Aposentadoria prematura;
  - p. Aumento de processos administrativos disciplinares, além da possível responsabilização penal de servidores; e
  - q. Exposição negativa do nome da instituição.

## ***CANAIS DE ACOLHIMENTO***

**O IFRR dispõe dos seguintes canais de acolhimento:**

- **Fala BR (Ouvidoria)** – Constitui o principal instru-

mento de recolhimento de denúncias.

- **Comissão de Ética** – É encarregada de mediar, orientar e prestar aconselhamento sobre a ética profissional do servidor em situações relacionadas ao tratamento com as pessoas e com o patrimônio público. Tem papel fundamental na divulgação e na promoção dos conteúdos éticos no serviço público.
- **Coordenação de Qualidade de Vida e Seguridade Social (CQVSS)** – É responsável por ações de atenção à saúde, à vigilância, à segurança no trabalho e à qualidade de vida do servidor. Atua para acolher o assediado no enfrentamento da agressão sofrida.
- **Serviço de atendimento psicossocial de cada unidade** – Atua mediante escuta e validação de sentimentos, prestando orientações e realizando encaminhamentos.

### **Fluxo de denúncia:**

- Fala BR (Ouvidoria): recebe a denúncia e a encaminha para a Comissão de Ética;
- Comissão de Ética: apura e medeia a denúncia;
- Coordenação de Qualidade de Vida e Seguridade Social (CQVSS): acolhe os assediados no enfrentamento do assédio moral.

## **MEDIDAS A SEREM ADOTADAS PELA INSTITUIÇÃO**

A **instituição** poderá promover a ambientação de novos servidores com normas éticas, palestras, seminários e cursos de educação presencial e a distância voltados para a orientação e a prevenção do assédio moral dentro e fora dos contextos acadêmicos, inclusive com a criação de equipes compostas por professores, alunos, servidores e pais de aluno, com vistas à realização de atividades didáticas sobre o tema adequadas à realidade de cada unidade do IFRR. Dessa forma, o fluxo de prevenção pode ser desenhado da seguinte forma:

**Gestão de pessoas:** desenvolver capacitações específicas para gestores sobre essa temática; elaborar e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios e os valores organizacionais; promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto; dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral.

**Coordenações/chefias:** incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho; ampliar a autonomia para a organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para a execução de tarefas.

**CQVSS:** observar o aumento súbito e injustificado de

atestados médicos relacionados a sofrimento psíquico; realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho; garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os servidores e colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso; oferecer apoio psicológico e orientação aos servidores que se julguem vítimas de assédio moral.

Dessa forma, ressalta-se a importância de se trabalharem os aspectos individuais e institucionais, tais como a divulgação e a prática do Código de Ética do Servidor Público, o respeito e a valorização do outro, a formação de servidores comprometidos com a dignidade do ser humano, a formação e a capacitação de gestões técnicas e, ao mesmo tempo, sensíveis às questões de violência de gênero ocorridas no espaço cotidiano institucional.

O descumprimento dos deveres funcionais do servidor ensejará a aplicação da pena de advertência (art. 129), e a reincidência implicará a pena de suspensão (art. 130).

## REFERÊNCIAS

TOLFO, S. R; OLIVEIRA, R. T. Assédio moral no trabalho: uma violência a ser enfrentada/coordenação: Suzana da Rosa Tolfo, Renato Toccheto de Oliveira. - Florianópolis : UFSC, 2013.23 p. : il.

\_\_\_\_\_ Lei n.º 8112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/legislacao/](http://www.planalto.gov.br/legislacao/)>. Acesso em: 7 de novembro de 2020.

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 2a ed. Curitiba: Juruá, 2013.

BARRETO, M. A. A. Assédio Moral no Trabalho: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas. São Paulo: LTr, 2007.

BARRETO, M. M. S. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo:EDUC, 2006.

BRASIL. Decreto n. 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Lex: Coletânea de Legislação e Jurisprudência, Brasília, 1994. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d1171.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm)>. Acesso em: 6 de novembro de 2020.

BRUGINSKI, M.K. Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos caracterizadores. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9a Região.,v.2, n.16, p.29-411, 2013.



Código Penal. Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Vade mecum. São Paulo: Saraiva, 2008.

FREITAS, M. E. de; HELOANI, J. R.; BARRETO, M. Assédio Moral no Trabalho. Cengage Learning, São Paulo, 2008.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas. Volume 41, n. 02, 2001. Disponível em <<http://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-41-num-2-ano-2001-nid-46224/>>. Acesso em: 25 jan 2020.

HIRIGOYEN, M. F. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

HIRIGOYEN, M. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. 15-93 p.

