



# CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL



Controladoria-Geral



**UBERABA**  
GOVERNO MUNICIPAL

# SUMÁRIO

**Apresentação ..... 01**

**Previsão legal ..... 02**

**O que é assédio moral? ..... 03**

**E o que não é? ..... 06**

**Consequências ..... 07**

**Como prevenir ..... 08**

**Denuncie ..... 09**



# APRESENTAÇÃO

Olá, servidor!

Você sabe o que é assédio moral? Este tema é bastante comentado no dia a dia de trabalho, porém muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o assunto.

Nesta cartilha, você conhecerá o que é assédio moral por meio de exemplos, a previsão legal, as consequências para o servidor e para a Administração Pública dessa prática, formas de evitá-la e como denunciar.

Com medidas eficientes e fáceis, podemos prevenir e combater o assédio moral, tornando nosso ambiente de trabalho mais positivo.



# PREVISÃO LEGAL

São diversos os instrumentos que tratam do conceito de assédio moral:

- **Constituição da República**

*A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.*  
**Art. 1º, III e IV**

*É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra.*  
**Art. 5º, X, e 6º**

- **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).*

- **Estatuto do Servidor Público Municipal - Lei Complementar 392/2008**

*Fica vedado o assédio moral no âmbito da Administração Pública direta, indireta e fundações públicas.*  
**Art.177- A e seguintes**

Para fins da legislação municipal, considera-se servidor público aquele que exerce, mesmo que transitoriamente ou sem remuneração, emprego público, cargo ou função.

## O que é assédio moral?

Trata-se de processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que atentem contra a integridade, a identidade e a dignidade do servidor. Ocorre por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho.

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado.

## Classificações do assédio moral

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado conforme abrangência e hierarquia.

### ABRANGÊNCIA

- **Assédio moral interpessoal**

Voltado para um indivíduo, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

- **Assédio moral institucional**

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.



# HIERARQUIA

- **Assédio moral vertical**

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferente e pode ser subdividido em duas espécies:

**Descendente:** do superior para o subordinado. Trata-se da situação mais comum.

**Ascendente:** do subordinado para o superior. O ato é praticado por subordinado ou grupo contra o chefe.

- **Assédio moral horizontal:** ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia.

- **Assédio moral misto:** consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho.



**O assédio moral independe da intenção. Ou seja, não importa se o agente tem ou não a intenção de causar o assédio.**

## **Exemplos de assédio moral**

- Retirar a autonomia do colaborador ou tarefas que habitualmente competiam a ele executar;
- Contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Retirar cargos ou funções sem motivo justo;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Passar tarefas humilhantes;
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima.

## E o que não é?

- **Exigências profissionais**

O serviço público deve ser cumprido com eficiência. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

- **Aumento do volume de trabalho**

É normal, em certos períodos, haver um aumento de atividades nas mais diversas áreas. No serviço público não é diferente. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

- **Más condições de trabalho**

A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo), por si só, não representa assédio moral. Mas, se o profissional for colocado nestas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais, está configurado o assédio moral.





# Consequências

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho e a Administração Pública. Veja as consequências mais comuns:

## PARA OS INDIVÍDUOS

- Distúrbios digestivos
- Dores de cabeça
- Hipertensão arterial
- Alteração do sono
- Irritabilidade
- Crises de choro
- Abandono de relações pessoais
- Isolamento
- Depressão
- Síndrome do pânico
- Estresse
- Esgotamento físico e emocional
- Perda do significado do trabalho

## CONSEQUÊNCIAS ORGANIZACIONAIS

- Redução da produtividade
- Rotatividade de pessoal
- Aumento de erros e acidentes
- Absenteísmo (faltas)
- Licenças médicas
- Indenizações trabalhistas
- Custos com tratamentos médicos
- Despesas com benefícios sociais
- Custos com processos administrativos e judiciais



## Como prevenir?

A principal forma de prevenção é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral é primordial. É também preciso garantir a dignidade do servidor. Para isso, é fundamental:

- Garantir ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional;
- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores, com definição clara de tarefas e metas;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral.

# Denuncie

Você está sendo vítima de assédio moral? Não fique calado. Você pode denunciar em vários canais.

## Ouvidoria

FALA BR | 156 | [ouvidoria.cgm@uberaba.mg.gov.br](mailto:ouvidoria.cgm@uberaba.mg.gov.br)

Presencial Prefeitura de Uberaba. Das 8h às 18h

## Fala Servidor

[falaservidor@uberaba.mg.gov.br](mailto:falaservidor@uberaba.mg.gov.br)

Reúna provas do assédio moral. Anote, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas, como data, hora e local, e liste os nomes dos que testemunharam os fatos.

