



CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL



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? Esse 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, previsão legal, consequências e como evitar e denunciar essa prática.

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, de forma 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 SERVIDORES

- 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

PARA A ADMINISTRAÇÃO

- 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



156



ouvidoria.cgm@uberaba.mg.gov.br



Presencial Prefeitura de Uberaba
8h às 18h

Fala Servidor



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.



CÂMARA MUNICIPAL DE
UBERABA
O Trabalho mais perto de você



UBERABA
P R E F E I T U R A