



# ASSÉDIO MORAL

no trabalho

# Expediente

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLOGIA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO  
AMAZONAS

## **REITOR DO IFAM**

Antonio Venâncio Castelo Branco

## **PRÓ-REITORIA DE ENSINO**

Lívia de Souza Camurça Lima

## **PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO**

José Pinheiro de Queiroz Neto

## **PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO**

Sandra Magni Darwich

## **PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL**

Jaime Cavalcante Alves

## **PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO**

Josiane Faraco de Andrade Rocha

## **ELABORAÇÃO**

Diretoria de Gestão de Pessoas  
Núcleo de Psicologia e Serviço Social  
Psicóloga: Manuela de Queiroz Cruz  
Assistente Social: Simone Tavares da Silva

## **REVISÃO**

Ana Paula Pereira Batista  
Rodrigo Fernandes Fonseca

## **DESIGN GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO**

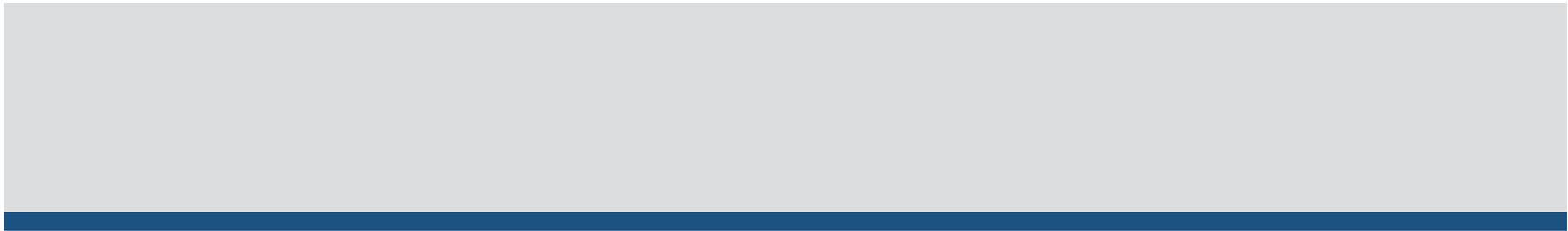
Anne Karoline da Silveira Cabral



# ASSÉDIO MORAL

## no trabalho

Manaus - AM  
2018



## SUMÁRIO

O QUE É ASSÉDIO MORAL?	8
QUAIS AS FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL?	10
QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL?	12
O QUE NÃO CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL?	13
QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL?	15
COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL?	17
QUAIS AS LEGISLAÇÕES?	19
O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO MORAL?	22
ONDE DENUNCIAR O ASSÉDIO MORAL?	23
POR QUE DENUNCIAR?	24
RESPONSABILIDADES	25
REFERÊNCIAS	26



# APRESENTAÇÃO

Caro(a) Servidor(a);

Com objetivos de promover uma maior aproximação e integração dos servidores do IFAM com suas respectivas chefias, ampliando e melhorando o convívio hierárquico quer sejam ascendentes, descendentes ou horizontalizados, a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) juntamente com o Núcleo de Psicologia e Serviço Social atuaram de forma articulada e integrada, implementando ações estratégicas de fortalecimento da gestão.

Tal medida visa minimizar ou até mesmo extinguir possíveis registros de assédio moral no âmbito institucional, visto que as relações interpessoais são significativas para a boa convivência no ambiente do trabalho, garantindo uma extensão do convívio familiar.

O assédio é nocivo ao ambiente de trabalho, além de abalar as relações interpessoais, causando problemas ao servidor, instituição e sociedade, afetam a produtividade, eficácia e eficiência das atividades desenvolvidas pelos servidores assediados resultando em litígios que desaguam muitas vezes em termos de ajustes de condutas, sindicâncias, processos administrativos disciplinares e algumas vezes ajuizamento de ações judiciais.

A presente cartilha traz uma abordagem sucinta, clara e objetiva deste desvirtuamento funcional devendo ser avaliada por você servidor, buscando-se evitar a degradação das relações de trabalho, coibindo-se a sua prática no âmbito do Instituto Federal do Amazonas.

Cordialmente.

**Antonio Venâncio Castelo Branco**  
Reitor

## O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral constitui-se como uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade, sua saúde física e mental e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional<sup>[1]</sup>.

---

<sup>1</sup> Ver em: (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013).



## QUAIS AS FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL?

Hirigoyen (2006) em sua obra intitulada “Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral” ao abordar sobre método de assédio, elenca quatro formas possíveis de manifestação de assédio moral relacionados no quadro a seguir:



Deterioração proposital das condições de trabalho	Isolamento e recusa de comunicação	Atestado contra a dignidade	Violência verbal, física ou sexual.
Retirar da vítima a autonomia.	A vítima é interrompida constantemente.	Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.	Ameaças de violência física.
Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.	Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.	Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...).	Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.
Contestar sistematicamente todas as suas decisões.	A comunicação com ela é unicamente por escrito.	Espalham rumores a seu respeito.	Falam com elas aos gritos.
Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.	Recusam todo contato com ela, mesmo o visual.	Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).	Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
Retirar as tarefas que normalmente lhe compete, atribuindo-lhe novas atividades.	É posta separada dos outros.	Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade.	Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.
Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.	Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.	Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.	Fazem estragos em seu automóvel.
Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.	Proíbem os colegas de lhe falar.	Atribuem-lhe tarefas humilhantes.	É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou proposta).
Induzir a vítima ao erro.	Já não a deixam falar com ninguém.	É ofendida com termos degradantes.	Não levam em conta seus problemas de saúde.

Fonte: Hirigoyen, Marie-France (2006)



## QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL?

- **Assédio Vertical Descendente:** é praticado por um trabalhador hierarquicamente superior ao empregado assediado. O chefe constrange, humilha e destrata o subordinado.
- **Assédio Vertical Ascendente:** embora seja mais raro, ocorre quando um trabalhador hierarquicamente inferior assedia seu superior.
- **Assédio Horizontal:** ocorre entre trabalhadores que ocupam a mesma posição hierárquica dentro do local de trabalho.



## O QUE NÃO CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL?

Nem todas as pessoas que se dizem assediadas o são de fato. É preciso ter cautela, pois é comum surgirem ocorrências cotidianas que possam se assemelhar com o assédio moral. Hirigoyen (2006) elenca como situações que nem sempre caracterizam o assédio moral: o estresse, as agressões pontuais, as más condições de trabalho, as imposições profissionais e o conflito.

#### ■ ESTRESSE

Entende-se como sobrecarga e más condições de trabalho, diferentemente do assédio moral que prepondera a humilhação.

#### ■ CONFLITO

No assédio moral não se observa uma relação simétrica como no conflito, mas uma relação dominante-dominado. Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender sua posição.

#### ■ AGRESSÕES PONTUAIS

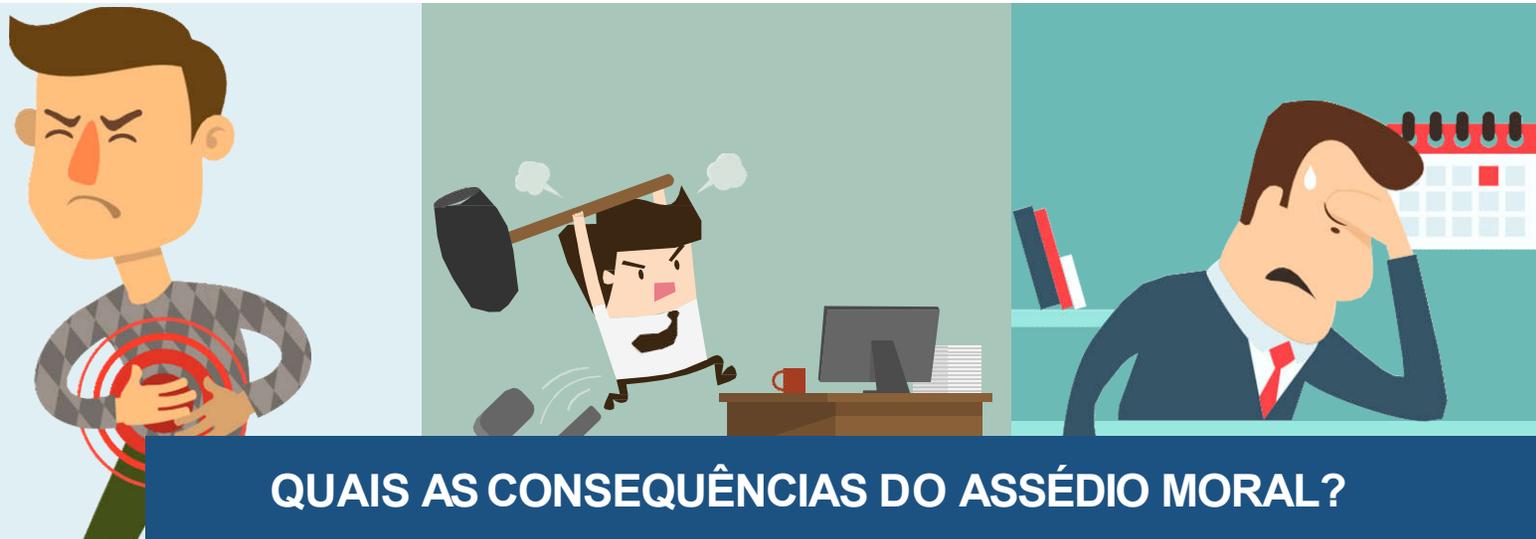
São agressões que não se prolongam no tempo, consistindo em um caso isolado que não se repete. Embora seja um ato de violência, uma agressão pontual pode ser apenas uma expressão de reatividade e impulsividade, sem carga de premeditação.

#### ■ MÁ S CONDIÇÕES DE TRABALHO

As más condições de trabalho, como pouco espaço, má iluminação e material de trabalho escasso não constituem um ato de assédio em si, a não ser que somente um empregado seja alvo de tais condições com a intenção de desmerecê-lo.

#### ■ IMPOSIÇÕES PROFISSIONAIS

As imposições profissionais advindas de decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitados e, não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio.



## QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL?

### 1) PARA O TRABALHADOR:

Psicológicos	Físicos	Sociais	Profissionais
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Culpa;</li> <li>✓ Vergonha;</li> <li>✓ Rejeição;</li> <li>✓ Tristeza;</li> <li>✓ Inferioridade;</li> <li>✓ Baixa autoestima;</li> <li>✓ Irritação constante;</li> <li>✓ Diminuição da concentração</li> <li>✓ Depressão;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Distúrbios digestivos;</li> <li>✓ Hipertensão;</li> <li>✓ Palpitações;</li> <li>✓ Tremores;</li> <li>✓ Dores generalizadas;</li> <li>✓ Alterações da libido;</li> <li>✓ Agravamento de doenças pré-existentes;</li> <li>✓ Alterações no sono;</li> <li>✓ Dores de cabeça;</li> <li>✓ Estresse;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diminuição da capacidade de fazer novas amizades;</li> <li>✓ Retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho;</li> <li>✓ Degradação do relacionamento familiar;</li> <li>✓ Isolamento, entre outros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Redução da capacidade de concentração e da produtividade;</li> <li>✓ Cansaço exagerado;</li> <li>✓ Erros no cumprimento das tarefas;</li> <li>✓ Intolerância ao ambiente de trabalho;</li> <li>✓ Falta de interesse pelo trabalho, entre outros.</li> </ul>

Fonte: Senado Federal (2010).



## 2) PARA A INSTITUIÇÃO:

O assédio moral pode trazer consequências não apenas para o trabalhador, mas também para a instituição. São exemplos de consequências para a instituição:

- Queda da produtividade;
- Alta rotatividade;
- Falta ao trabalho;
- Ambiente de trabalho hostil;
- Aumento de afastamentos, entre outros.

## 3) PARA A SOCIEDADE:

O assédio pode ter as seguintes consequências para a sociedade:

- Prejuízo nas relações familiares;
- Custos para tratamento e reabilitação;
- Despesas para a previdência social; Custos judiciais.

## COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL



As medidas de prevenção é o melhor caminho para se evitar o Assédio Moral, perpassando por um processo educativo. A educação por meio de campanhas esclarecedoras evitando alegações por parte dos assediadores de desconhecimento às restrições da conduta adotada. O processo de assédio deve ser evitado ou interrompido rapidamente, pois coloca em jogo a saúde de uma pessoa.

## ALGUMAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO PELA INSTITUIÇÃO

- Incentivar as boas relações de trabalho;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais na Instituição;
- Atentar para as mudanças de comportamento dos trabalhadores;
- Realizar seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e sensibilização sobre tais práticas abusivas;
- Estabelecer ambientes que favoreçam a participação, a transparência, a ética, a valorização do trabalhador e o respeito à diversidade, objetivando a saúde dos trabalhadores.
- Promover um ambiente onde aconteça o diálogo permanente entre a equipe e que a comunicação não esteja restrita aos encontros sociais ou comemorativos.



## QUAIS AS LEGISLAÇÕES?

### PROJETOS DE LEIS FEDERAIS

No âmbito federal, tramitam no Congresso Nacional os Projetos de Leis (PL) para alteração do Código Penal Brasileiro (CP), da Lei nº 8.112 que institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos, dentre outros relativos ao tema. O [PL nº 4.742/2001](#), com substitutivo, pretende introduzir o art. 136-A, no CP, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. O [PL nº 5.971/2001](#) propõe, em acréscimo ao artigo 203-A do CP, a tipificação da coação moral no ambiente de trabalho.

Na seara da Administração Pública há ainda o PL [nº 4.591/2001](#), que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, propondo a alteração do artigo 117-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. O [PL nº 2.369/2003](#) pretende definir assédio moral como ilícito trabalhista. Prevê os tipos de assédio moral vertical e horizontal, sem atentar para o assédio moral ascendente. Percebe-se que a maioria dos textos das principais legislações estaduais e municipais e dos projetos de leis que tratam sobre o assédio moral, volta-se para a caracterização e punição de apenas um tipo de assédio moral - o conhecido como vertical - que acontece na relação de chefe e subordinado, sem previsão dos demais tipos: o horizontal e o ascendente, formas tão nocivas e perigosas quanto o vertical.<sup>2</sup>



## LEGISLAÇÕES ESTADUAIS

O Estado do Rio de Janeiro foi o primeiro a publicar uma lei contra o assédio moral, o que ocorreu através da [Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002](#), vedando a prática do assédio moral no âmbito dos órgãos, repartições e entidades estatais.

## LEGISLAÇÕES MUNICIPAIS

Em nível municipal, destaca-se a Lei municipal de São Paulo - SP, [Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002](#), que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

Considerando que as leis para coibir o assédio moral no Brasil ainda estão em fase de construção, os juristas buscam no momento o abrigo da Constituição Federal e em outras legislações como o Código Civil Brasileiro.

## **CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

Na Constituição Federal de 1988, logo no seu art. 1º, incisos III e IV, tem como um dos fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

## **CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO DISPÕE NO ARTIGO:**

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

Em casos de ações na justiça, o Assédio Moral somente poderá ser caracterizado se, além das impressões do assediado, forem apresentados provas materiais e testemunhas da conduta lesiva. Essa prática deverá ser coibida através da gestão das instituições, garantindo os direitos individuais dos seus trabalhadores, bem como da sua saúde psicológica.

## O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO MORAL?



- Anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa e o que mais se achar necessário);

- Dar visibilidade, procurando ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor; buscar ajuda de profissionais de saúde, pois há momentos em que socializar a dor, alivia.

- Evitar conversar com o agressor sem testemunhas;

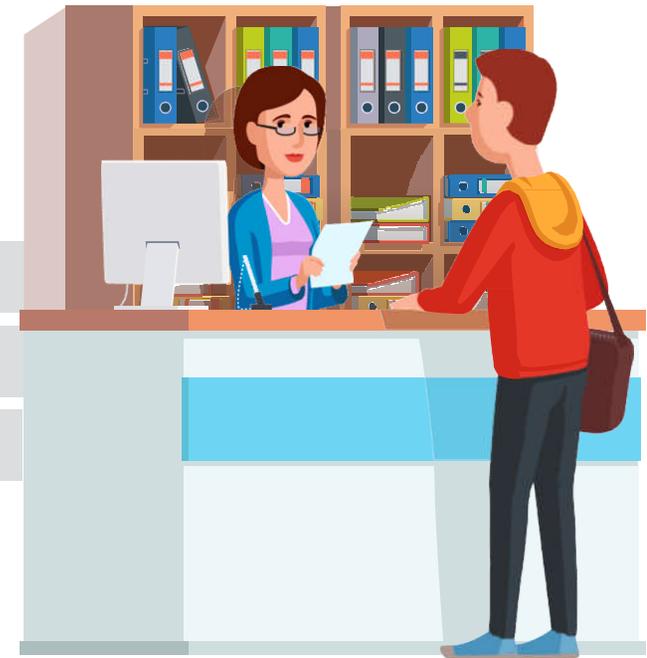
- É importante reforçar a solidariedade no local de trabalho, como forma de coibir o agressor, criando uma rede de resistência às condutas de assédio moral;

- Buscar ajuda dentro do próprio órgão público. Procurar a Ouvidoria e a Diretoria de Gestão de Pessoas para relatar os fatos;

- O sindicato também pode contribuir nessas situações, através da busca da solução do conflito e da prevenção de novas situações dessa espécie. Porém, se isso não resolver o problema, deve-se passar a uma próxima etapa: com o apoio familiar, apoio de profissionais da saúde como psicólogos ou psiquiatras ou procurar orientação jurídica junto ao sindicato da categoria para denunciar a situação de assédio moral.

## ONDE DENUNCIAR O ASSÉDIO MORAL?

- Na ouvidoria do órgão;
- No setor de Gestão de Pessoas;
- Sindicato da Categoria;



## POR QUE DENUNCIAR?

- Reparar os danos morais sofridos;
- Combater o comportamento do agressor;
- Prevenir que outras pessoas na instituição sofram assédio;
- Contribuir para uma relação mais saudável no ambiente de trabalho.



Embora não exista legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, etc.).

Os agravos sofridos pelo trabalhador podem gerar direito a indenizações por danos de caráter material e moral. Sendo o assediador servidor público, o Estado (União, Estado, Município) pode ser responsabilizado pelos danos morais e materiais sofridos e uma vez comprovado o fato ou dano, deverá indenizar o assediado, podendo processar o assediador, visando à reparação dos prejuízos que sofrer. No caso das relações regidas pela CLT, a responsabilidade pode recair sobre o empregador, pois cabe a este reprimir as condutas indesejáveis.

## REFERÊNCIAS

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO – Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: uma violência a ser enfrentada. Coordenação: Suzana da Rosa Tolfo; Renato Toccheto de Oliveira. Florianópolis: UFSC, 2013.

AVILA, Rosemari. As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Dissertação. Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul, 2008.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. Assédio moral: conhecer, prevenir, cuidar/Ministério da Saúde, Secretaria-Executiva, Subsecretaria de Assuntos Administrativos. Brasília: Ministério da Saúde, 2015.

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1943.

CARTILHA ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Realização: Senado Federal (Diretoria – Geral), 2011.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho: Prevenção e enfrentamento na Fiocruz. Ministério da Saúde, 2014.

FREITAS, M. E. de.; HELOANI, J. R.; BARRETO, M. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

HIRIGOYEN. M.F. Mal Estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

SILVA, Keila. Assédio Moral e Sofrimento no Trabalho de Professores Universitários em Manaus. Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Psicologia, da Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2016.

