

CARTILHA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL



MINISTÉRIO DA
DEFESA

SUMÁRIO

1 - O QUE É ASSÉDIO MORAL?	2
2 - FORMAS DE ASSÉDIO MORAL.....	2
a) Vertical	
b) Horizontal	
c) Misto	
d) Organizacional	
3 - ATOS DE GESTÃO x ASSÉDIO MORAL.....	3
4 - EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL	5
5 - O QUE FAZER SE FOR VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL.....	6
6 - CONSEQUÊNCIAS GERADAS PELO ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES..	7
7 - SOBRE A DENÚNCIA.....	7
a) Quem pode denunciar?	
b) Onde deve ser feita a denúncia?	
8 - REFERÊNCIAS.....	8

1 - O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva.

Pode ocorrer por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos, que desgastam o equilíbrio emocional da pessoa assediada e resultam no enfraquecimento e diminuição de sua autoestima.

A forma moral do assédio não exige a obtenção de alguma vantagem, mas a sua prática deve ter o potencial de prejudicar a pessoa assediada, tanto psicológica como profissionalmente, tornando o lugar da prestação de serviço um espaço hostil, onde a vítima não terá voz e se sentirá humilhada constantemente.

2 - FORMAS DE ASSÉDIO MORAL

a) Vertical

O assédio moral na modalidade vertical é entendido quando há hierarquia nas posições da relação de trabalho. Pode ser descendente ou ascendente. O primeiro ocorre quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição

hierárquica superior, ao passo que o segundo, é praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior.

b) Horizontal

Nesse caso, não há distinção por hierarquia, ou seja, o assédio moral é cometido entre colegas de trabalho sem relação de subordinação.

c) Misto

Consiste na cumulação do assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e, também, por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

d) Organizacional

O assédio moral organizacional é configurado pelo processo reiterado de condutas abusivas, amparadas por estratégias organizacionais ou por métodos gerenciais que objetivam o cumprimento de metas ou a adesão de políticas institucionais a qualquer custo.

3 - ATOS DE GESTÃO x ASSÉDIO MORAL

Muito se confunde atos de gestão administrativa com o assédio moral na modalidade vertical descendente, em que a

pessoa assediadora se utiliza da qualidade de superior hierárquico para praticar atos supostamente vexatórios.

Entretanto, a prática de gestão administrativa, justamente por não ter cunho discriminatório, não pode ser caracterizada como assédio moral, como por exemplo:

- distribuição de tarefas;
- transferência de servidor (a) no interesse da Administração;
- alteração de jornada de trabalho no interesse da Administração;
- destituição de função comissionada;
- realização de atividade psicologicamente estressante e desgastante;
- críticas construtivas;
- avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que sejam realizadas reservadamente.

Importante ressaltar que um ato isolado de violência psicológica no ambiente laboral não se confunde com o assédio moral no trabalho, mas pode ensejar a responsabilidade civil, administrativa, trabalhista e criminal da pessoa que o pratica.

4 - EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL

São exemplos de assédio moral:

- retirar arbitrariamente autonomia do servidor, terceirizado ou estagiário, sem qualquer justificativa;
- contestar, a todo momento e sem justificativa, as decisões do servidor, terceirizado ou estagiário;
- sobrecarregar o servidor, terceirizado ou estagiário sem motivo aparente;
- retirar o trabalho, sem motivo, que normalmente era competência daquele servidor, terceirizado ou estagiário;
- passar tarefas humilhantes;
- atribuir demandas contraditórias;
- ignorar a presença do servidor, terceirizado ou estagiário, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;
- falar com o servidor, terceirizado ou estagiário aos gritos;
- isolar fisicamente o servidor, terceirizado ou estagiário no ambiente de trabalho, para que não se comunique com os demais colegas;
- delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou desnecessárias ao serviço;

- não atribuir tarefas que seriam de competência do servidor, sem justo motivo, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- vigiar, excessivamente, apenas a pessoa assediada, sem justo motivo;
- limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que a vítima permanece no banheiro, entre outros.

5 - O QUE FAZER SE FOR VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL

Em casos de assédio é muito importante romper o silêncio! Então, veja algumas dicas do que fazer caso seja uma vítima:

- anotar, detalhadamente, todas as situações de assédio moral, com referência à data, ao horário, ao local, ao nome do agressor, ao nome de testemunhas e à descrição dos fatos;
- compartilhar o problema com pessoas de sua confiança e relatar o fato à chefia da pessoa assediadora, sempre que possível;
- sempre denunciar situações que configurem assédio moral próprio ou de colegas à Ouvidoria, por intermédio da plataforma [Fala.Br](#).

6 - CONSEQUÊNCIAS GERADAS PELO ASSÉDIO MORAL

As organizações também são prejudicadas quando há condutas de assédio moral que podem ser expostas da seguinte forma:

- alterações constantes na lotação ou posto de trabalho;
- redução da produtividade e do alcance de metas;
- afastamento, evasão e ausência dos servidores;
- deterioração do clima organizacional, entre outros.

7 - SOBRE A DENÚNCIA

a) Quem pode denunciar?

Toda pessoa que seja alvo do assédio no ambiente de trabalho e qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio moral.

b) Onde deve ser feita a denúncia?

O Ministério da Defesa possui a Ouvidoria como canal oficial de recebimento de denúncias, podendo ser acessado presencialmente ou por meio da plataforma Fala.Br pelo link https://www.gov.br/defesa/pt-br/canais_atendimento/ouvidoria.

REFERÊNCIAS

SENADO FEDERAL, Cartilhas. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual#:~:text=Ass%C3%A9dio%20vertical%3A%20Ocorre%20quando%20o,de%20obter%20algum%20favorecimento%20sexual.>

Controladoria-Geral da União. Guia Lilás (2023). Disponível em:

https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_a_ssedio.pdf.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Assédio moral e sexual.

Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de prevenção ao assédio moral e sexual. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL. Guia sobre Assédio e Discriminação no Ambiente de Trabalho. Disponível em:

https://www.tjdft.jus.br/institucional/governanca/integridade-e-etica/comunicacao/guia-assedio-moral-2022_final.pdf.



MINISTÉRIO DA
DEFESA
gov.br/defesa