



COLÉGIO PEDRO II
NÚCLEO MULTIPROFISSIONAL EM SAÚDE

O que é Assédio Moral?



COLÉGIO PEDRO II

PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA, EXTENSÃO E CULTURA

BIBLIOTECA PROFESSORA SILVIA BECHER

CATALOGAÇÃO NA FONTE

C691 Colégio Pedro II. Núcleo Multiprofissional em Saúde
O que é assédio moral? / Núcleo Multiprofissional em Saúde
(SCSPO/PROGESP/CPII), Pablo de Assis Lucena. – Rio de Janeiro :
Colégio Pedro II, 2025.

[13] p.

1. Serviço público - Administração de pessoal. 2. Assédio moral no
trabalho. 3. Colégio Pedro II. I. Lucena, Pablo de Assis. II. Colégio Pedro
II. III. Título.

CDD 344.011

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária Simone Alves – CRB7 5692.

Apresentação

Quem nunca ouviu falar em assédio moral ou violência no trabalho? Ao contrário do que muitos pensam, essa temática não é um fenômeno novo, ela existe desde os primórdios das relações de trabalho estabelecidas na sociedade. No serviço público, a violência no trabalho assume nuances diferenciadas em virtude da natureza de estabilidade funcional e da hierarquia que permeia as relações de trabalho e tem acarretado o adoecimento mental dos servidores.

Em virtude desse cenário, foi desenvolvida esta cartilha com o objetivo de:

- Informar e sensibilizar os servidores sobre o assédio moral;
- Prevenir e combater a ocorrência deste tipo de violência;
- Conscientizar os gestores;
- Orientar os servidores sobre os canais de denúncia na instituição.

Acreditamos que o combate ao assédio moral centra-se na conscientização tanto da vítima, que muitas vezes não tem conhecimento do que se configura como assédio, como do agressor, que considera suas ações normais, e não um crime passível de punição.

Nosso intuito é contribuir para a construção de um ambiente de trabalho humanizado, com base no respeito à dignidade do servidor e na defesa dos direitos trabalhistas.



O que é assédio moral?

"Toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho" (HIRIGOYEN, 2001, p. 65)

Características

- Exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras no exercício das suas funções por meio de abuso de autoridade
- É preciso que essas agressões ocorram de forma **repetitiva e prolongada** no tempo para que haja a caracterização do assédio moral
- As agressões manifestam-se através de: comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos e trazem danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica do trabalhador



Situações caracterizadoras do assédio moral

- Gritar, xingar, apelidar, isolar, ridicularizar, inferiorizar ou humilhar;
- Tratar o trabalhador como incompetente;
- Sobrecarregar de trabalho ou impedir a conclusão da tarefa;
- Reprovar publicamente ou taxar de mentiroso;
- Realizar ou incitar o boicote a um colega;
- Tratar o colega com indiferença;
- Desviar o assediado da função ou retirar material necessário à execução da tarefa;
- Trocar o turno do assediado sem avisá-lo;
- Avaliar o desempenho do assediado negativamente, sem justificativas plausíveis;
- Proibir ou restringir o acesso ao banheiro;
- Sugerir que o assediado peça demissão ou exoneração por causa da sua saúde;
- Sonegar informações para prejudicar a atividade do assediado;
- Mandar que o trabalhador se cale, reafirmando sua autoridade;
- Recusar laudos e ou atestados e ridicularizar a doença do servidor;
- Não reconhecer os direitos do trabalhador doente;
- Provocar a aposentadoria de um servidor;
- Espionar e vigiar excessivamente o trabalhador, não respeitando a privacidade deste;
- Retirar a autonomia do trabalhador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do trabalhador;
- Criticar a vida particular do trabalhador;
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se ao trabalhador apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o trabalhador para que não haja comunicação com os demais colegas;



- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o trabalhador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Instigar o controle de um trabalhador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.
- Não atribuir atividades ao trabalhador, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência.

No serviço público

"O assédio moral no serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, 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."

(Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho)



Tipos de assédio moral

Assédio Moral Vertical

Ocorre entre trabalhadores de níveis hierárquicos diferentes e é subdividido em:

- Descendente: a agressão parte do superior hierárquico para os subordinados, quando o superior se aproveita de sua condição de autoridade.
- Ascendente: a agressão parte do subordinado ou grupo de subordinados para o superior hierárquico. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos.

Assédio Moral Horizontal

Este tipo de assédio não está vinculado a subordinação hierárquica, assediado e assediador são colegas de trabalho.

Assédio Moral Misto

Acumulação do assédio moral vertical e horizontal, assim o assediador é tanto o(s) superior hierárquico(s) quanto o(s) colega(s) de trabalho.



O que não é assédio?

Ressalta-se o que é constituinte do assédio moral: a agressão repetitiva direcionada para uma vítima de forma humilhante. Dito isso, o assédio moral não se confunde com:

- **O estresse eventual ou conflito episódico no trabalho**

O assédio moral caracteriza-se pela repetição das agressões no tempo, a situação eventual ou episódica não é assédio moral.

- **A pressão, a crítica moderada ou a cobrança respeitosa e normal do cumprimento das obrigações**

A pressão, crítica ou cobrança feita de forma discreta e respeitosa é algo inerente ao exercício do trabalho, não se caracteriza como assédio moral desde que não resulte em rigor excessivo, trabalho degradante ou hostilidades pessoais.

- **Aumento do volume de trabalho**

Se a natureza do trabalho assim o exigir, podem ocorrer eventuais aumentos do volume de trabalho. Não se configura assédio moral, a não ser se o aumento do volume de trabalho for utilizado como forma de punição ao trabalhador.

- **O desentendimento ou conflito inerente ao desempenho normal dos serviços**

Os conflitos ou desentendimentos fazem parte da convivência interpessoal e também do ambiente laboral e podem ser potentes quando estes conflitos propiciam a construção de um ambiente baseado no respeito e sinceridade.

- **Uso de mecanismos tecnológicos de controle**

Mecanismos tecnológicos como o ponto eletrônico não são por si só considerados meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

- **Más condições de trabalho**

A condição física do ambiente de trabalho não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.



Como prevenir o assédio?

Para as instituições

- Formar e informar os trabalhadores sobre o assédio moral e formas de denúncia;
- Definir claramente as atribuições e condições de trabalho dos servidores e chefes;
- Introduzir nas convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio moral;
- Incentivar as boas relações de trabalho, definindo claramente quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho
- Atentar para as mudanças de comportamento dos trabalhadores
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- 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;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.



O que fazer diante do assédio?

Assediado

- Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do agressor, nome de testemunhas, descrição dos fatos, etc, como forma de coleta de provas;
- Reunir provas, tais como bilhetes, gravações de que o próprio assediado faz parte da conversa, correspondências dirigidas ao assediado, gravações do circuito interno de câmeras etc.;
- Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, bem como daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor;
- Dar visibilidade, tornando a relação de opressão de conhecimento principalmente dos colegas;
- Buscar apoio com familiares e amigos e também apoio psicológico;
- Organizar e buscar alianças dentro e fora da instituição com o objetivo de combater o assédio moral;
- Evitar a exposição ao agressor e, preferencialmente, não conversar com este sem a presença de testemunhas, tais como colegas de trabalho ou representante sindical;
- Procurar os setores responsáveis pelo recebimento e apuração da denúncia de assédio moral na sua instituição (abaixo, maiores informações);



Testemunha

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho, se possível, seja solidário com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nessa hora, o apoio dos colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador!

Você pode cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.



Como denunciar o assédio dentro da instituição?

Com estas informações, a vítima poderá efetuar a denúncia, através dela que as devidas apurações serão feitas e o assédio moral combatido. A seguir serão apresentados os mecanismos de denúncia do assédio moral no Colégio Pedro II. A denúncia pode ser realizada em tais modalidades:

Corregedoria

Abertura de Processo no Protocolo da instituição com identificação do denunciante e devida fundamentação anexada, direcionado à Corregedoria.

Maiores informações:

<http://www.cp2.g12.br/reitoria/corregedoria.html>

Ouvidoria

Seguir o fluxo abaixo.

ATENÇÃO

O site para manifestação é o <https://falabr.cgu.gov.br/> e não o designado abaixo.

Maiores informações:

http://www.cp2.g12.br/ouvidoria_cp2.html



Conclusão

Nosso intuito com a construção desta cartilha é socializar informação e fortalecer os mecanismos de denúncia, pois acreditamos que a informação é um dos principais instrumentos de transformação da realidade de opressão.

O assédio moral é perverso para a vítima, para o grupo, para a instituição e para a sociedade, por isso é preciso combater essa prática. Junte-se a nós nesta luta e seja um disseminador deste material!

Referências

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 65.

<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>

<https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

https://progesp.ufrn.br/cartilhas/assedio/quadrinho2/cartilha_texto_final.pdf

http://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2015/Jun/Cartilha_Assedio_Moral.pdf



Para mais informações, entre em contato:

NÚCLEO MULTIPROFISSIONAL EM SAÚDE

Presta atendimentos sociais e psicológicos a servidores

Tel.: (21) 2163 - 5797

E-mail: equipemultisaude@cp2.g12.br

