



**CARTILHA DE COMBATE AO**

# **ASSÉDIO MORAL**



**Assédio moral no trabalho** é uma forma de violência psicológica, caracterizada por comportamentos repetitivos e intencionais que humilham, intimidam ou discriminam um trabalhador, afetando sua dignidade e saúde mental. Pode incluir insultos, ameaças, isolamento, sobrecarga de tarefas, críticas constantes ou desvalorização do trabalho. Geralmente praticado por superiores ou colegas, o assédio moral cria um ambiente hostil, podendo levar a doenças como depressão e ansiedade. É uma conduta ilegal, violando direitos trabalhistas e humanos, e deve ser denunciada para proteger a vítima e responsabilizar os agressores.



|                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Assédio moral no ambiente de trabalho</b>                               | <b>04</b> |
| <b>Importância do tema</b>                                                 | <b>04</b> |
| <b>Contexto histórico do assédio moral</b>                                 | <b>05</b> |
| <b>Condutas que caracterizam o assédio moral no trabalho</b>               | <b>07</b> |
| <b>Como identificar o Assédio Moral</b>                                    | <b>10</b> |
| <b>Tipos de assédio moral: horizontal, ascendente, descendente e misto</b> | <b>12</b> |
| <b>Grupos mais vulneráveis ao assédio moral</b>                            | <b>13</b> |
| <b>Assédio moral e violência psicológica</b>                               | <b>15</b> |
| <b>Características dos assediadores</b>                                    | <b>16</b> |
| <b>O que fazer se você sofre ou sofreu assédio moral</b>                   | <b>18</b> |
| <b>Consequências do assédio moral para a saúde do trabalhador</b>          | <b>20</b> |
| <b>Consequências do assédio moral para o serviço público</b>               | <b>23</b> |
| <b>O que não é considerado assédio moral no trabalho</b>                   | <b>25</b> |
| <b>Como prevenir e combater o assédio moral no serviço público</b>         | <b>27</b> |
| <b>Recursos legais contra o assédio moral</b>                              | <b>28</b> |
| <b>Como fazer uma denúncia</b>                                             | <b>29</b> |
| <b>Reflexões sobre o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho</b>  | <b>29</b> |
| <b>Anexos</b>                                                              | <b>31</b> |
| <b>Glossário</b>                                                           | <b>32</b> |
| <b>Referências bibliográficas</b>                                          | <b>35</b> |

# SUMÁRIO



01.

# ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO



O assédio moral no ambiente de trabalho é uma forma de violência psicológica que se manifesta através de comportamentos repetitivos e sistemáticos, visando desestabilizar emocionalmente o trabalhador. Essa prática ocorre quando um indivíduo ou grupo submete outro a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes, criando um ambiente hostil e tóxico. A definição de assédio moral vai além da simples ofensa; trata-se de um processo contínuo que visa atingir a dignidade e autoestima do trabalhador.

As características do assédio moral incluem a intencionalidade das ações, o desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas e a repetição dos atos agressivos. O agressor geralmente ocupa uma posição superior ou tem alguma forma de controle sobre a vítima, o que intensifica o impacto psicológico das suas ações. Esse tipo de comportamento pode se manifestar em diversas formas, como críticas constantes, isolamento social, desqualificação profissional e até mesmo ameaças veladas.

É importante destacar que o assédio moral não se limita apenas ao espaço físico do trabalho; ele pode ocorrer em ambientes virtuais, especialmente com o aumento do teletrabalho. As interações online podem ser igualmente prejudiciais, com mensagens depreciativas ou exclusão deliberada em grupos de trabalho digitais. Assim, compreender essa dinâmica é crucial para identificar e combater essa prática nociva.

A identificação do assédio moral requer atenção aos sinais sutis que muitas vezes são normalizados no cotidiano do ambiente de trabalho. Situações como receber tarefas impossíveis sem suporte adequado ou ser alvo constante de comentários maldosos são exemplos claros dessa violência psicológica. Portanto, reconhecer esses comportamentos é o primeiro passo para buscar ajuda e promover um ambiente mais saudável e respeitoso.

## 02.

# IMPORTÂNCIA DO TEMA

### Assédio Moral

---

A discussão sobre o assédio moral no ambiente de trabalho é de extrema relevância, não apenas para a saúde mental e emocional dos colaboradores, mas também para a produtividade e o clima organizacional como um todo. O reconhecimento e a prevenção dessa prática são fundamentais para garantir um espaço laboral saudável, onde todos possam se sentir respeitados e valorizados.

### Discutir abertamente

---

Discutir abertamente sobre assédio moral ajuda a desmistificar tabus relacionados ao tema. O debate aberto e o conhecimento dos direitos são cruciais para que as vítimas se sintam encorajadas a buscar ajuda e denunciar abusos. Assim, promover diálogos sobre esse assunto é essencial para construir ambientes de trabalho mais saudáveis.

### O Impacto

---

O impacto do assédio moral vai além da vítima direta; ele afeta toda a equipe e pode comprometer seriamente a qualidade do meio ambiente de trabalho e do serviço prestado. Isso ocorre porque as vítimas frequentemente se sentem desmotivadas e inseguras, resultando em uma diminuição da qualidade do trabalho realizado. Além disso, o assédio moral pode gerar consequências legais significativas. Organizações que não adotam políticas claras contra essa prática podem enfrentar processos judiciais e perda de bons profissionais.



### 03.

## CONTEXTO HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho, embora seja um tema contemporâneo nas discussões sobre saúde ocupacional e direitos humanos, possui raízes históricas que remontam a práticas de opressão e controle social em diversas sociedades. Desde os primórdios da Revolução Industrial, as condições de trabalho começaram a ser questionadas, mas o conceito de assédio moral como o conhecemos hoje começou a ganhar forma apenas nas últimas décadas do século XX.

Ainda no início do século XX, com o surgimento das primeiras legislações trabalhistas, as preocupações estavam mais voltadas para questões como jornada de trabalho excessiva e condições insalubres. No entanto, à medida que as relações laborais se tornaram mais complexas e as organizações cresceram em tamanho e diversidade, emergiram novas formas de abuso psicológico. O termo "assédio moral" começou a ser utilizado na Europa nos anos 80, especialmente na França, onde estudos acadêmicos começaram a documentar casos sistemáticos de humilhação e desvalorização no ambiente profissional.

A partir dos anos 90, o conceito se espalhou globalmente, impulsionado por uma maior conscientização sobre saúde mental e direitos dos trabalhadores. Organizações internacionais como a Organização Mundial da Saúde (OMS) passaram a reconhecer o impacto negativo do assédio moral na saúde física e psicológica dos profissionais. Esse reconhecimento foi crucial para que países começassem a implementar legislações específicas para coibir essa prática.



No Brasil, o debate sobre assédio moral ganhou força nos anos 2000. Porém, a legislação brasileira ainda carece de uma definição clara sobre o tema; no entanto, decisões judiciais têm reconhecido o assédio moral como uma violação dos direitos trabalhistas. A falta de políticas efetivas nas organizações contribui para que muitos casos permaneçam ocultos ou sejam minimizados.

Portanto, entender o contexto histórico do assédio moral é fundamental não apenas para reconhecer sua evolução ao longo do tempo, mas também para promover mudanças significativas nas práticas organizacionais. A construção de ambientes laborais saudáveis requer um compromisso contínuo com a prevenção desse tipo de abuso.



04.

## **CONDUTAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

O assédio moral no ambiente de trabalho é caracterizado por comportamentos repetitivos e sistemáticos que humilham, intimidam, excluem ou prejudicam um indivíduo ou grupo, afetando sua dignidade, saúde mental e desempenho profissional. Esses comportamentos podem ser diretos ou indiretos, e muitas vezes são praticados por superiores hierárquicos, colegas ou subordinados.

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma forma grave de violência psicológica e pode ter consequências devastadoras para a saúde mental e profissional da vítima. É essencial que as organizações reconheçam esses comportamentos, implementem políticas de prevenção e criem canais seguros para denúncias.



Além disso, promover uma cultura de respeito, empatia e inclusão é fundamental para combater o assédio moral e garantir um ambiente de trabalho saudável para todos.

**A seguir estão os principais comportamentos que caracterizam o assédio moral:**

## **Humilhação e menosprezo**

---

Fazer comentários depreciativos, sarcásticos ou ofensivos em público ou privado. Ridicularizar a aparência, habilidades, crenças ou características pessoais da vítima. Desvalorizar constantemente o trabalho ou as ideias da pessoa.

## **Sobrecarga de trabalho ou tarefas impossíveis**

---

Atribuir tarefas excessivas ou impossíveis de serem realizadas no prazo. Mudar constantemente as metas ou prazos sem aviso prévio. Designar funções abaixo da qualificação da vítima como forma de humilhação.

## **Críticas constantes e desproporcionais**

---

Criticar o trabalho da vítima de forma excessiva e injustificada. Focar apenas nos erros, ignorando os acertos e contribuições. Comparar publicamente a vítima com outros colegas de forma negativa.

## **Assédio sexual ou discriminação**

---

Fazer comentários, insinuações, contatos físicos forçados, propostas inadequadas, insultos, intimidações, provocações sexuais. Piadas de cunho sexual ou discriminatório. Utilizar gênero, raça, idade ou orientações sexual para menosprezar a vítima, prejudicando-a ou excluindo-a pelas suas características.

## **Intimidação e ameaças**

---

Gritar, ameaçar ou usar linguagem agressiva. Ameaçar demissão, punições ou retaliações sem justificativa. Criar um clima de medo ou insegurança no ambiente de trabalho.

## **Isolamento e exclusão**

---

Ignorar a vítima, excluindo-a de reuniões, projetos ou atividades sociais. Impedir o acesso a informações ou recursos necessários para o trabalho. Promover o ostracismo, encorajando outros colegas a evitar a vítima.

## **Manipulação**

---

Distorcer fatos ou mentir sobre situações para fazer a vítima duvidar de si mesma. Negar ou minimizar comportamentos abusivos, alegando que a vítima é "sensível" ou "dramática". Culpar a vítima pelos problemas ou conflitos no ambiente de trabalho.

## **Sabotagem profissional**

---

Atrapalhar o trabalho da vítima, escondendo documentos, atrasando processos ou fornecendo informações erradas. "Roubar" o crédito por ideias ou projetos da vítima. Criar obstáculos para o desenvolvimento profissional da pessoa.

## Monitoramento excessivo e desconfiança

Fiscalizar cada ação da vítima de forma obsessiva e injustificada. Questionar constantemente o tempo, a produtividade ou as decisões da pessoa. Exigir relatórios excessivos ou justificativas desnecessárias.

## Pressão psicológica

Forçar a vítima a trabalhar horas extras sem remuneração ou compensação. Exigir que a pessoa faça tarefas pessoais ou fora de suas responsabilidades. Criar situações de estresse constante, como prazos impossíveis ou mudanças abruptas de função.

## Retaliação e perseguição

Punir a vítima por denunciar comportamentos inadequados ou por se defender. Aumentar a pressão ou o assédio após a vítima tentar estabelecer limites. Criar um ambiente hostil para forçar a vítima a pedir demissão.

## Comportamentos passivo-agressivos

Fazer comentários indiretos ou insinuações ofensivas. Ignorar a vítima em situações importantes, como reuniões ou decisões. Utilizar o silêncio ou a indiferença como forma de punição.

## Assédio moral em ambientes virtuais

O assédio moral em ambientes virtuais é uma questão emergente que se intensificou com o aumento do trabalho remoto. Esse tipo de assédio pode ocorrer através de e-mails, mensagens instantâneas, redes sociais e outras plataformas digitais, onde a falta de contato físico pode facilitar comportamentos abusivos. A natureza impessoal da comunicação virtual por vezes permite que agressores se sintam menos inibidos ao proferir críticas ou comentários desdenhosos.



Um dos aspectos mais preocupantes do assédio moral virtual é a sua invisibilidade. Muitas vezes, os comportamentos abusivos não são testemunhados por outros colegas, o que dificulta a identificação e a denúncia das situações. Isso pode levar as vítimas a se sentirem isoladas e sem apoio, aumentando o impacto negativo. Além disso, a permanência das interações digitais — como mensagens salvas ou postagens em grupos — pode servir como um registro constante do abuso, perpetuando o sofrimento emocional da vítima.

## 05.

# COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO MORAL

O serviço público especificamente não é um espaço livre de discriminação e não raras vezes o direito à diferença é desrespeitado. Os diferentes são vistos como uma ameaça e como a diferença/ameaça não pode ser eliminada, elimina-se o diferente/ameaçador e como este não pode ser queimado em praça pública, é queimado em seu local de trabalho através de



**1. técnicas relacionais** (injúrias públicas, sexistas, racistas, etc.),

**2. técnicas de isolamento** (separação do assediado de seu coletivo de trabalho mudando sem prévio aviso horário de reuniões e de encontros, omissão de reuniões, distribuição de uma carga horária em quantidade e em horários insuportáveis, etc.),

**3. técnicas de perseguição** (pareceres contrários a pedido de bolsas, de melhores condições de trabalho, de licenças, etc.).

Não há como deixar de se reportar às condições clínicas genéricas de caracterização do assédio moral. As consequências deste tipo de violência são visíveis, os sintomas já foram descritos em muitas ocorrências: dificuldade do assediado em se reagrupar com outras pessoas, o que o faz trabalhar a portas fechadas; perda da vontade de ir ao trabalho, o absenteísmo; problemas de saúde tais como distúrbios do sono e de digestão; problemas músculo esquelético; fadiga crônica; alcoolismo; baixa autoestima; dificuldades de concentração; irritabilidade; angústia; câncer e ideias suicidas.

Estabelecer a existência de assédio moral exige que o analista repute fundamentais os direitos reconhecidos pela Carta Magna. A teoria clínica do assédio moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição, no direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º e no direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição.

O assédio moral caracteriza-se por uma série de atos que resultam na degradação das condições e das relações de trabalho, por meio de condutas negativas acarretando prejuízos práticos e emocionais, como por exemplo:

**Repetição:** O

comportamento ocorre de forma repetitiva e prolongada, não sendo um incidente isolado.

**Intencionalidade:** O

agressor age com o objetivo de prejudicar, humilhar ou controlar a vítima.

**Impacto na vítima:** A

vítima apresenta sinais de estresse, ansiedade, depressão, queda no desempenho ou afastamento do trabalho.

É pressuposto essencial do psicoterror a repetição da conduta, a cumulação de atos. Um episódio isolado não caracteriza assédio. Da mesma sorte, não se confunde com estresse ou esgotamento (*burnout*), más condições ou sobrecarga de trabalho, alto nível de exigência ou uma gestão patronal rígida.

A repercussão do assédio moral na saúde da vítima é, invariavelmente, estresse, ansiedade, depressão e distúrbios psicossomáticos, podendo redundar até em desequilíbrio psíquicos. Do terror psicológico decorre o dano moral e sobeja a obrigação de indenizar nos termos do art. 5º, X, da Constituição Federal. E artigos 186 e 927 do Código Civil.

O “mobbing” caracteriza-se pela prática atual e frequente de atos de violência contra a pessoa do trabalhador, dos quais participam, necessariamente, o ofensor, o ofendido e espectadores (colegas de trabalho), uma vez que tem por finalidade promover humilhação, o constrangimento perante os demais colegas de trabalho. Marie-france Hirigoyen define o psicoterror como sendo “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (in “Assédio moral: a violência perversa do cotidiano”)

## 06.

# TIPOS DE ASSÉDIO MORAL: HORIZONTAL, ASCENDENTE, DESCENDENTE E MISTO

### Assédio moral horizontal

---

O assédio moral horizontal ocorre entre colegas de mesma hierarquia. Essa forma é frequentemente caracterizada por comportamentos hostis que podem incluir comentários maldosos, exclusão social e desqualificação profissional.

### Assédio moral descendente

---

Por outro lado, o assédio moral descendente é o mais comum e ocorre quando superiores exercem poder abusivo sobre seus subordinados. Esse tipo inclui gritos, ameaças veladas e críticas constantes que visam humilhar o trabalhador. As consequências desse comportamento são devastadoras para a saúde mental da vítima, além de impactar negativamente na qualidade dos serviços prestados à população.

### Assédio moral ascendente

---

No caso do assédio moral ascendente, o agressor é um subordinado que exerce pressão ou hostilidade sobre seu superior. Embora menos discutido, esse tipo pode ser igualmente prejudicial e muitas vezes resulta da insatisfação com a gestão ou da busca por reconhecimento. O comportamento pode incluir críticas abertas à liderança ou tentativas de desestabilizar decisões tomadas pela chefia.

### Comportamentos misto

---

Os comportamentos mistos no contexto do assédio moral referem-se a situações em que diferentes formas de assédio se entrelaçam, criando um ambiente de trabalho ainda mais hostil e complexo. Essa intersecção pode ocorrer entre os tipos horizontal, ascendente e descendente, resultando em dinâmicas que dificultam a identificação clara do agressor e da vítima.

Um exemplo típico de comportamento misto é quando um superior (assédio descendente) utiliza subordinados para realizar ataques indiretos a outro funcionário, como incitar fofocas ou promover exclusão social (assédio horizontal). Nesse cenário, o subordinado não é apenas cúmplice, mas também pode se sentir pressionado a participar dessas ações para manter sua posição ou agradar à chefia.

## 07.

# GRUPOS MAIS VULNERÁVEIS AO ASSÉDIO MORAL

Os grupos mais vulneráveis ao assédio moral no trabalho são aqueles que, por diversas **razões sociais, culturais, econômicas ou organizacionais**, estão mais expostos a situações de abuso de poder, discriminação ou humilhação no ambiente laboral. Por isso, é fundamental promover a conscientização e o respeito à diversidade no ambiente de trabalho. Entre esses grupos, destacam-se:

### MULHERES

As mulheres frequentemente enfrentam assédio moral relacionado a questões de gênero, como estereótipos, discriminação e assédio sexual, que podem se manifestar como humilhação, desvalorização ou exclusão. Mulheres em posições de liderança ou em ambientes predominantemente masculinos podem ser alvo de ataques para minar sua autoridade ou competência.



### PESSOAS LGBTQIA+

Indivíduos LGBTQIA+ estão mais suscetíveis a assédio moral devido à discriminação relacionada à sua orientação sexual ou identidade de gênero. Podem sofrer piadas, comentários ofensivos, exclusão social ou até mesmo perseguição no ambiente de trabalho.

### PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Funcionários com deficiência podem ser alvo de assédio moral por meio de comentários depreciativos, exclusão de atividades ou dificuldades impostas para realizar suas tarefas. A falta de acessibilidade e a discriminação estrutural também contribuem para sua vulnerabilidade.



### TRABALHADORES MAIS JOVENS OU INEXPERIENTES

Jovens em início de carreira ou estagiários podem ser alvo de assédio moral por serem vistos como mais vulneráveis e menos propensos a reagir. Podem sofrer sobrecarga de trabalho, humilhações ou serem excluídos de decisões importantes.

### **TRABALHADORES MAIS VELHOS**

Profissionais mais velhos podem ser vítimas de assédio moral devido a estereótipos relacionados à idade, como a ideia de que são menos produtivos ou resistentes a mudanças.

Podem ser pressionados a se aposentar ou excluídos de oportunidades de desenvolvimento.



### **MINORIAS ÉTNICAS OU RACIAIS**

Pessoas pertencentes a minorias étnicas ou raciais podem enfrentar assédio moral por meio de comentários racistas, exclusão ou tratamento desigual. A discriminação estrutural e os preconceitos enraizados contribuem para essa vulnerabilidade.

### **TRABALHADORES EM POSIÇÕES HIERÁRQUICAS INFERIORES**

Trabalhadores em cargos de menor hierarquia ou em funções operacionais estão mais expostos ao assédio moral por parte de superiores ou colegas.

O medo de perder o emprego podem impedir que denunciem o abuso.



### **PROFISSIONAIS CONTRATADOS TEMPORARIAMENTE**

Trabalhadores temporários, terceirizados ou em regimes de contrato precário estão mais vulneráveis ao assédio moral, pois têm menos garantias trabalhistas e maior medo de represálias.

### **PESSOAS COM PROBLEMAS DE SAÚDE MENTAL OU FÍSICA**

Funcionários que enfrentam problemas de saúde, especialmente doenças crônicas ou transtornos mentais, podem ser alvo de assédio moral por serem vistos como "menos produtivos" ou "um fardo" para a organização.



### **IMIGRANTES OU TRABALHADORES ESTRANGEIROS**

Pessoas de outras nacionalidades ou culturas podem sofrer assédio moral devido a xenofobia, dificuldades de comunicação ou diferenças culturais. Podem ser alvo de comentários ofensivos, exclusão ou tratamento desigual.

08.

## ASSÉDIO MORAL E VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA

A violência psicológica, frequentemente associada ao assédio moral, é uma forma de agressão que se manifesta através de comportamentos que visam desestabilizar emocionalmente a vítima.

No ambiente de trabalho, essa prática pode ser devastadora, afetando não apenas o bem-estar do indivíduo, mas também a dinâmica da equipe e a qualidade dos serviços prestados. A violência psicológica se caracteriza por ações repetitivas que buscam humilhar, menosprezar ou isolar o trabalhador, criando um ambiente hostil e opressivo.

**Um aspecto crucial da violência psicológica é o desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas. O agressor geralmente ocupa uma posição hierárquica superior ou possui influência significativa sobre a vítima, o que intensifica o impacto das ações abusivas. Essa relação desigual torna difícil para a vítima reagir ou buscar ajuda, perpetuando um ciclo de medo e submissão.**



09.

## CARACTERÍSTICAS DOS ASSEDIADORES

O assédio moral no trabalho é frequentemente perpetrado por indivíduos que abusam de sua posição de poder ou que possuem características pessoais e comportamentais específicas. Essas pessoas podem agir de forma intencional ou inconsciente, mas suas ações têm um impacto significativo nas vítimas.

Quem comete assédio moral no trabalho geralmente apresenta uma combinação de características pessoais e comportamentais, como abuso de poder, falta de empatia e manipulação.

Abaixo estão as principais características de quem comete assédio moral:

### ABUSO DE PODER

**Superiores hierárquicos:** Muitas vezes, o assédio moral é cometido por chefes, coordenadores ou supervisores que usam sua autoridade para humilhar, intimidar ou controlar subordinados.

**Colegas de trabalho:** Em alguns casos, colegas no mesmo nível hierárquico podem praticar assédio moral, especialmente em ambientes competitivos ou tóxicos.

### PERSONALIDADE AUTORITÁRIA OU NARCISISTA

**Necessidade de controle:** Indivíduos com tendências autoritárias buscam controlar os outros e podem usar táticas de humilhação ou intimidação para manter o poder.

**Falta de empatia:** Pessoas com traços narcisistas ou psicopáticos podem não se importar com o impacto de suas ações nos outros, focando apenas em seus próprios interesses.

## **INSEGURO E INVEJOSO**

**Medo de perder posição:** Alguns agressores podem se sentir ameaçados pela competência ou popularidade de um colega e usar o assédio moral para minar a confiança ou a reputação da vítima.

**Inveja profissional:** A inveja de habilidades, conquistas ou reconhecimento alheio pode motivar comportamentos abusivos.

## **MANIPULADOR**

**Táticas de gaslighting:** O agressor pode distorcer fatos, negar comportamentos abusivos ou fazer a vítima duvidar de sua própria percepção da realidade.

**Jogos de poder:** Usam estratégias para isolar a vítima, criar conflitos entre colegas ou espalhar rumores.

## **IRRESPONSÁVEL**

**Justificativas para o comportamento:** Muitos agressores culpam a vítima ou o ambiente de trabalho por suas ações, sem assumir responsabilidade.

**Minimização do assédio:** Podem considerar suas ações como "brincadeiras" ou "exigências normais do trabalho", ignorando o impacto negativo.

## **AGRESSIVO OU PASSIVO-AGRESSIVO**

**Agressão direta:** Gritos, humilhações públicas, críticas constantes e ameaças são formas diretas de assédio moral.

**Passivo-agressividade:** Comportamentos indiretos, como ignorar a vítima, excluí-la de reuniões ou sabotar seu trabalho, também são comuns.

## **DESRESPEITOSO COM A DIVERSIDADE**

**Preconceitos e discriminação:** Agressores podem direcionar o assédio moral a grupos vulneráveis, como mulheres, minorias étnicas, LGBTQIA+ ou pessoas com deficiência, baseados em preconceitos.

**Intolerância a diferenças:** Não aceitam opiniões, estilos de trabalho ou características pessoais que diferem das suas.

## **MANTÉM UMA CULTURA ORGANIZACIONAL TÓXICA**

**Normalização do abuso:** Em alguns casos, o agressor age em um ambiente que tolera ou até incentiva comportamentos abusivos, como culturas de trabalho altamente competitivas ou hierárquicas.

**Falta de consequências:** Se a organização não pune o assédio moral, o agressor pode se sentir encorajado a continuar.

## **SEM HABILIDADES DE LIDERANÇA**

**Gestores incapazes:** Líderes que não sabem gerenciar equipes de forma eficaz podem recorrer a táticas abusivas para impor disciplina ou produtividade.

**Falta de formação:** A ausência de treinamento em gestão de pessoas e comunicação pode levar a comportamentos inadequados.

## **TEM PROBLEMAS PESSOAIS OU PROFISSIONAIS**

**Frustração ou estresse:** O agressor pode estar lidando com problemas pessoais, como estresse, insatisfação no trabalho ou dificuldades emocionais, e descontar nos outros.

**Competitividade excessiva:** Em ambientes de alta pressão, a competitividade pode levar a comportamentos abusivos.

10.

## O QUE FAZER SE VOCÊ SOFRE OU SOFREU ASSÉDIO MORAL

Se você está sofrendo assédio moral no trabalho, é importante agir para proteger seus direitos, sua saúde mental e seu bem-estar. Existem medidas que você pode tomar para se proteger e buscar justiça. Documentar os fatos, buscar apoio e denunciar a situação são passos essenciais.

Não hesite em procurar ajuda profissional, seja de um advogado, psicólogo ou do sindicato para garantir que seus direitos sejam respeitados e que você possa superar essa experiência de forma menos traumática.

A seguir estão alguns passos que você pode seguir para lidar com essa situação:

### Reconheça o assédio moral

Identifique os comportamentos abusivos, como humilhação, perseguição, exclusão ou intimidação. Entenda que o assédio moral não é culpa sua e que você tem o direito de trabalhar em um ambiente respeitoso.

### Documente tudo

Registre os incidentes: Anote datas, horários, locais, o que foi dito ou feito, e as pessoas envolvidas (incluindo testemunhas).

Guarde provas: Salve e-mails, mensagens, gravações (se permitido por lei) ou qualquer outro tipo de evidência que comprove o assédio.

Registre o impacto: Documente como o assédio está afetando sua saúde mental, emocional e física (por exemplo, consultas médicas, laudos psicológicos).

### Busque apoio

Converse com colegas de confiança: Verifique se outras pessoas também sofreram ou presenciaram o assédio.

Procure apoio emocional: Converse com amigos, familiares ou um psicólogo para lidar com o estresse e a ansiedade causados pela situação.

Consulte um advogado ou procure o sindicato: Um profissional especializado em direito trabalhista pode orientá-lo sobre seus direitos e possíveis ações legais.

### Denuncie internamente

Canais de denúncia: Verifique se a organização possui um canal de denúncia (ouvidoria, comitê de ética, RH) e formalize sua queixa por escrito.

Hierarquia: Se possível, converse com um superior direto ou alguém da liderança em quem você confie.

Siga os procedimentos: Respeite as políticas para denúncias, mas não deixe de agir se sentir que a situação não está sendo resolvida.



### **Proteja-se psicologicamente**

Estabeleça limites: Tente se impor de forma calma e profissional, deixando claro que certos comportamentos são inaceitáveis.

Evite o isolamento: Mantenha contato com colegas de confiança e não se culpe pela situação.

Cuide da saúde: Busque ajuda psicológica ou médica se o assédio estiver afetando sua saúde mental ou física.

### **Considere ações legais**

Registre um boletim de ocorrência: Em casos graves, você pode registrar um BO na polícia, especialmente se houver ameaças ou agressões.

Processo trabalhista: Se a organização não tomar providências, você pode entrar com uma ação judicial por danos morais e materiais.

Prova testemunhal: Colete depoimentos de colegas que presenciaram o assédio para fortalecer seu caso.

### **Avalie suas alternativas profissionais**

Mudança de setor ou equipe: Se possível, solicite uma transferência para outro departamento ou equipe.

Afastamento médico: Se o assédio estiver causando problemas de saúde, consulte um médico para avaliar a possibilidade de afastamento.

### **Mantenha a calma**

Evite reagir de forma impulsiva ou agressiva, pois isso pode ser usado contra você. Mantenha um comportamento profissional e focado em resolver a situação de forma adequada.

### **Esteja ciente dos seus direitos**

#### **Constituição da República Federativa do Brasil:**

A teoria clínica do assédio moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição, no direito ao meio ambiente saudável, no direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º e no direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição.

**Leis Trabalhistas:** No Brasil, o assédio moral pode resultar em indenizações.

**Código Civil:** artigos 186 e 927.

**Normas Regulamentadoras:** com destaque para o NR1: A nova NR-1, revisada pela Portaria nº. 1.419 e publicada em 27 de agosto de 2024, exige que as organizações incluam os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que integra o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Isso quer dizer que elas passam a ser responsáveis por garantir que o ambiente de trabalho não seja uma fonte de adoecimento mental devido à sobrecarga ou a ambientes tóxicos.

**Normas internas:** Verifique as políticas contra assédio moral e exija que sejam cumpridas.

### **Não desista**

Lembre-se de que o assédio moral é uma violação dos seus direitos, e você não está sozinho. Busque apoio e continue lutando por um ambiente de trabalho digno e respeitoso.



## 11.

# CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR

O assédio moral no trabalho pode ter consequências devastadoras para a saúde física, mental e emocional do trabalhador. Esses impactos podem ser de curto ou longo prazo, afetando não apenas a vida profissional, mas também a pessoal.

Reconhecer os sinais e buscar ajuda o quanto antes é fundamental para minimizar os impactos e garantir que a vítima possa se recuperar física e emocionalmente.

A seguir estão as principais consequências para a saúde do trabalhador:

### Impactos na saúde mental

**Estresse crônico:** O assédio moral gera um estado constante de tensão e ansiedade, que pode evoluir para problemas mais graves.

**Ansiedade e depressão:** A exposição prolongada a humilhações e pressões pode levar a transtornos de ansiedade e depressão.

**Síndrome de Burnout:** O esgotamento emocional causado pelo assédio pode resultar em burnout, caracterizado por exaustão extrema, despersonalização e redução da realização profissional.

**Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT):** Em casos graves, o assédio moral pode causar TEPT, com sintomas como flashbacks, pesadelos e hipervigilância.

### Impactos na saúde física

**Problemas cardiovasculares:** O estresse crônico pode aumentar o risco de hipertensão, infarto e outras doenças cardíacas.

**Distúrbios do sono:** Dificuldade para dormir, insônia ou pesadelos são comuns em vítimas de assédio moral.

**Dores e tensões musculares:** O estresse pode causar dores de cabeça, dores nas costas, tensão muscular e até problemas gastrointestinais, como gastrite e úlceras.

**Baixa imunidade:** O estresse prolongado enfraquece o sistema imunológico, aumentando a suscetibilidade a infecções e doenças.

## Impactos comportamentais

**Isolamento social:** A vítima pode se afastar de colegas, amigos e familiares, sentindo-se envergonhada ou desamparada.

**Mudanças de humor:** Irritabilidade, apatia, tristeza e explosões emocionais são comuns.

**Uso de substâncias:** Algumas vítimas recorrem ao álcool, drogas ou medicamentos para lidar com a dor emocional.

**Autoestima abalada:** O assédio moral pode levar a sentimentos de inferioridade, culpa e desvalorização pessoal.

## Impactos no desempenho profissional

**Queda na produtividade:** A vítima pode ter dificuldade para se concentrar, tomar decisões ou realizar tarefas.

**Absenteísmo:** Faltas frequentes ao trabalho devido a problemas de saúde física ou mental.

**Presenteísmo:** Estar presente no trabalho, mas sem conseguir desempenhar suas funções adequadamente.

**Desmotivação:** Perda de interesse pelo trabalho e falta de engajamento.

## Impactos nas relações pessoais

**Conflitos familiares:** O estresse e a irritabilidade podem afetar os relacionamentos em casa, causando brigas e distanciamento.

**Isolamento afetivo:** A vítima pode se afastar de amigos e familiares, sentindo-se incompreendida ou envergonhada.

**Dificuldades financeiras:** Em casos de afastamento ou demissão, a situação financeira pode se tornar um problema adicional.

## Consequências de longo prazo

**Traumas psicológicos:** Mesmo após o término do assédio, a vítima pode carregar sequelas emocionais, como medo de retornar ao mercado de trabalho ou dificuldade de confiar em colegas e superiores.

**Doenças crônicas:** O estresse prolongado pode contribuir para o desenvolvimento de doenças crônicas, como diabetes, problemas cardíacos e distúrbios autoimunes.



## Impactos na autoestima e identidade

**Sentimento de inutilidade:** A vítima pode começar a acreditar que é incapaz ou que merece o tratamento abusivo.

**Crise de identidade:** O assédio moral pode abalar a percepção que a pessoa tem de si mesma, afetando sua autoconfiança e senso de propósito.

## Consequências sociais

**Estigmatização:** A vítima pode ser vista como "problemática" ou "fraca" por colegas ou empregadores, o que dificulta sua reintegração no ambiente de trabalho.

**Isolamento profissional:** A vítima pode ser excluída de oportunidades, promoções ou projetos importantes.

## Como buscar ajuda

**Apoio psicológico:** Um psicólogo ou psiquiatra pode ajudar a lidar com os impactos emocionais do assédio moral.

**Apoio médico:** Em casos de sintomas físicos, é importante buscar atendimento médico para evitar complicações.

**Apoio jurídico:** Um advogado trabalhista pode orientar sobre os direitos da vítima e possíveis ações legais.

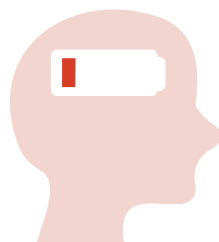
**Rede de apoio:** Converse com amigos, familiares ou colegas de confiança para obter suporte emocional.

**Sindicato:** entidade que representa a sua categoria.



## 12.

# CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O SERVIÇO PÚBLICO



O **assédio moral no serviço público municipal** tem consequências graves não apenas para os servidores afetados, mas também para a administração pública e para a qualidade dos serviços prestados à população.

Combater esse problema exige uma abordagem proativa, com políticas claras e uma cultura organizacional que valorize o respeito e a dignidade no ambiente de trabalho. A prevenção e o enfrentamento do assédio moral são essenciais para garantir um serviço público eficiente, justo e humano.

Abaixo estão as principais consequências desse problema no contexto do serviço público municipal:

### Impactos na Administração Pública

**Prejuízos financeiros:** Afastamentos médicos, processos judiciais e indenizações por danos morais geram custos extras para o município.

**Perda de talentos:** Servidores qualificados podem deixar a administração pública devido ao assédio, resultando em perda de conhecimento e experiência.

**Ineficiência operacional:** A queda na produtividade e o clima organizacional tóxico afetam a eficiência dos serviços públicos.

**Dificuldade de atrair novos profissionais:** Um ambiente de trabalho hostil pode desencorajar candidatos qualificados a ingressar no serviço público municipal.

### Impactos na qualidade dos serviços prestados à população

**Atendimento precário:** Servidores desmotivados e estressados tendem a oferecer um atendimento de menor qualidade à população.

**Atrasos e falhas:** A queda na produtividade e o aumento de afastamentos podem resultar em atrasos na execução de serviços e projetos municipais.

**Desconfiança da população:** A ineficiência e a má qualidade dos serviços podem levar à insatisfação e à desconfiança da população em relação à administração pública.

## Impactos no clima organizacional

**Tensão e conflitos:** O assédio moral cria um ambiente de trabalho tóxico, marcado por tensões, rivalidades e falta de cooperação entre os servidores.

**Medo e silêncio:** A cultura do medo pode levar os servidores a evitar denúncias ou questionamentos, perpetuando práticas abusivas.

**Falta de inovação:** Um ambiente hostil desencoraja a criatividade e a proposição de novas ideias, essenciais para a melhoria dos serviços públicos.

## Impactos na gestão de pessoas

**Dificuldade de liderança:** Líderes que praticam ou toleram o assédio moral perdem a credibilidade e a confiança de suas equipes.

**Falta de coesão nas equipes:** O assédio moral fragmenta as equipes, dificultando o trabalho coletivo.

**Aumento de conflitos:** A falta de um ambiente respeitoso pode levar a mais conflitos interpessoais e à deterioração das relações de trabalho.

## Consequências legais e financeiras

**Processos trabalhistas:** O município pode ser alvo de ações judiciais por danos morais, resultando em indenizações e custos processuais.

**Multas e sanções:** Em casos graves, o município pode sofrer sanções por descumprimento de normas trabalhistas ou de direitos humanos.

**Gastos com afastamentos:** Licenças médicas e afastamentos geram custos adicionais para a administração pública.

## Impactos na cultura organizacional

**Normalização do abuso:** Se não for combatido, o assédio moral pode se tornar uma prática aceita ou ignorada, perpetuando uma cultura organizacional tóxica.

**Desvalorização do servidor:** A falta de ação diante do assédio moral envia a mensagem de que os servidores não são valorizados, afetando sua autoestima e motivação.



13.

## O QUE NÃO É CONSIDERADO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Nem todo conflito, crítica ou situação desagradável no ambiente de trabalho pode ser caracterizado como assédio moral. É importante avaliar o contexto, a intenção e o impacto das ações para determinar se há ou não assédio.

No entanto, mesmo que uma situação não se enquadre como assédio moral, ela pode ser um sinal de um ambiente de trabalho pouco saudável, e é fundamental promover um clima de respeito, comunicação clara e resolução de conflitos de forma construtiva.

A seguir estão exemplos de situações que não são consideradas assédio moral:

### Conflitos pontuais ou desentendimentos

Discussões ou desentendimentos isolados entre colegas ou com superiores, desde que não sejam repetitivos ou intencionalmente humilhantes. Diferenças de opinião ou estilo de trabalho que não envolvam humilhação, perseguição ou abuso de poder.

### Feedback crítico construtivo

Avaliações ou críticas ao desempenho profissional que sejam feitas de forma respeitosa, objetiva e com o intuito de melhorar o trabalho. Correções de erros ou orientações para cumprir padrões e normas, desde que não sejam feitas de forma humilhante ou abusiva.

### Pressão ou cobranças normais do trabalho

Exigências relacionadas ao cumprimento de prazos, metas ou responsabilidades inerentes ao cargo. Situações de estresse ou alta demanda, comuns em certos setores ou períodos específicos, desde que não haja intenção de humilhar ou prejudicar o trabalhador.

### Mudanças organizacionais ou reestruturações

Alterações nas funções, horários ou equipes, desde que sejam justificadas pelas necessidades da organização e comunicadas de forma transparente. Redução de equipe ou realocação de pessoal por motivos estratégicos, sem intenção de perseguir ou prejudicar alguém.

### **Comportamentos inadequados isolados**

---

Comentários ou atitudes inadequadas que ocorrem de forma isolada e não repetitiva, como uma piada ofensiva ou um comentário mal colocado. Situações que, apesar de desagradáveis, não configuram um padrão de abuso ou perseguição.

### **Diferenças de personalidade ou estilo de comunicação**

---

Conflitos decorrentes de diferenças de personalidade, estilo de comunicação ou visão de mundo, desde que não haja intenção de humilhar ou prejudicar. Desentendimentos causados por mal-entendidos ou falta de habilidade interpessoal, sem caráter abusivo.

### **Falta de intencionalidade ou repetição**

---

Comportamentos que não são intencionalmente abusivos ou humilhantes. Situações que ocorrem de forma isolada e não repetitiva, sem configurar um padrão de assédio.

### **Comportamentos que não causam danos psicológicos graves**

---

Atritos ou incômodos que fazem parte das relações interpessoais, sem configurar um padrão de abuso ou perseguição.

### **Medidas disciplinares justas**

---

Aplicação de advertências, suspensões ou outras medidas disciplinares, desde que estejam de acordo com as normas e sejam baseadas em fatos reais. Ações tomadas para corrigir comportamentos inadequados ou violações de políticas públicas, mas sem intenção de humilhar ou perseguir.

## **COMO DIFERENCIAR ASSÉDIO MORAL DE CONFLITOS NORMAIS?**

**Para caracterizar o assédio moral, é necessário que haja:**

**Repetição:** O comportamento ocorre de forma sistemática e prolongada.

**Intencionalidade:** Há uma intenção clara de humilhar, intimidar ou prejudicar a vítima.

**Impacto negativo:** A vítima sofre danos psicológicos, emocionais ou profissionais.

## 14.

# COMO PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

A implementação de políticas institucionais preventivas é fundamental para combater o assédio moral no ambiente de trabalho, especialmente no serviço público municipal. Essas políticas não apenas estabelecem diretrizes claras sobre comportamentos aceitáveis e inaceitáveis, mas também promovem um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

**Políticas claras:** Estabelecer normas e procedimentos para prevenir e combater o assédio moral.

**Formações:** Através de programas educativos bem estruturados, é possível informar os trabalhadores sobre o que constitui assédio moral, como identificá-lo e como agir diante de casos, além de cultivar uma cultura organizacional que valorize o respeito mútuo e a empatia.

**Canal de denúncias:** Outra estratégia eficaz é a criação de canais seguros e confidenciais para denúncias. Esses canais devem ser acessíveis a todos os servidores e garantir que as vítimas se sintam protegidas ao relatar incidentes sem medo de retaliação.

**Apoio às vítimas:** Oferecer suporte psicológico e jurídico aos servidores que sofrem assédio moral.



**Transparência:** Investigar denúncias de forma imparcial e transparente, garantindo que os assediadores sejam responsabilizados.

**Valorização da diversidade:** A diversidade abrange não apenas diferenças visíveis, como raça, gênero e idade, mas também aspectos intangíveis, como experiências de vida, formação e estilos de trabalho.

**Criação de ambientes inclusivos:** Um ambiente inclusivo acolhe a diversidade e promove a participação ativa de todos, independentemente de suas diferenças. Um espaço onde cada indivíduo se sente seguro e valorizado.

## 15.

# RECURSOS LEGAIS CONTRA O ASSÉDIO MORAL

A legislação brasileira oferece um arcabouço jurídico que visa proteger os trabalhadores contra práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, especialmente no serviço público. O assédio moral é reconhecido como uma violação dos direitos fundamentais do trabalhador, e diversas normas legais abordam essa questão, refletindo a importância da dignidade humana e do respeito nas relações laborais.

Um dos principais instrumentos legais é a Constituição Federal de 1988, que em seu artigo 1º estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado democrático de direito. Além disso, o artigo 7º garante aos trabalhadores direitos essenciais, incluindo a proteção contra qualquer forma de discriminação e violência no ambiente laboral.

O Código Penal Brasileiro também aborda condutas que podem ser associadas ao assédio moral. Embora não exista um tipo penal específico para o assédio moral, ações que envolvem ameaças ou coação podem ser enquadradas em crimes previstos na legislação penal. A Lei nº 9.799/1999, por sua vez, trata da proteção à saúde do trabalhador e pode ser utilizada para fundamentar ações relacionadas ao impacto psicológico causado pelo assédio.



No âmbito das relações trabalhistas, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê mecanismos que visam garantir um ambiente saudável e respeitoso. O artigo 483 permite ao empregado considerar rescindido o contrato de trabalho quando sofrer atos lesivos à sua honra por parte do empregador ou seus prepostos.

Além das legislações federais, muitos estados e municípios têm promulgado leis específicas para combater o assédio moral no serviço público. Essas legislações locais frequentemente estabelecem procedimentos para denúncia e apuração de casos de assédio, bem como medidas protetivas para as vítimas.

Por fim, é importante destacar que as vítimas de assédio moral têm o direito de buscar reparação judicial por danos morais e materiais decorrentes dessas práticas abusivas. A atuação conjunta entre órgãos públicos e entidades sindicais tem sido fundamental na promoção da conscientização sobre os direitos dos trabalhadores e na efetivação das políticas públicas voltadas para a prevenção do assédio moral.

16.

## COMO FAZER UMA DENÚNCIA



O Sintram-SJ oferece aos servidores municipais de São José, filiados ao sindicato, assessoria jurídica gratuita. Para agendar o atendimento, o servidor pode se dirigir pessoalmente ao Sintram-SJ: Rua Justino Leite Neto, 825, bairro Roçado. Também poderá contatar pelo telefone (48) 3259 7988, pelo e-mail atendimento@sintramsj-cut.com.br ou pelo whatsapp no número (48) 99178 4532.

Se preferir, pode agendar o atendimento no escritório de advocacia em Florianópolis, através do **telefone (48) 3222 6881**. O Sintram/SJ também disponibiliza no seu site (sintramsj-cut.com.br) um canal de denúncias de assédio moral. Veja no item 18 como acessar os documentos necessários para registrar um possível caso de assédio moral.

17.

## REFLEXÕES SOBRE O COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A prática do combate ao assédio moral no ambiente de trabalho é um tema que exige uma reflexão profunda e contínua, especialmente no contexto do serviço público municipal. O assédio não apenas afeta a saúde mental e emocional dos servidores, mas também compromete a eficiência e a qualidade dos serviços prestados à população. Portanto, é fundamental adotar medidas efetivas para prevenir e combater essa prática nociva.

Um aspecto crucial na luta contra o assédio moral é a conscientização. É necessário promover campanhas educativas que esclareçam o que constitui assédio moral, suas consequências e os direitos das vítimas. Essas iniciativas devem ser direcionadas não apenas aos servidores, mas também aos gestores, que desempenham um importante papel na criação de um ambiente de trabalho saudável.

Além disso, é essencial estabelecer canais seguros e confidenciais para que as vítimas possam relatar casos de assédio sem medo de retaliação. A implementação de políticas claras sobre como proceder em situações de assédio deve ser acompanhada por um compromisso em investigar denúncias e aplicar sanções adequadas quando necessário. Isso não só protege as vítimas, mas também desencoraja comportamentos abusivos ao demonstrar que o assunto é levado a sério.

Outro ponto importante é o apoio psicológico às vítimas. Muitas vezes, os efeitos do assédio se manifestam em problemas sérios de saúde mental, como ansiedade e depressão. Oferecer suporte psicológico pode ser uma forma eficaz de ajudar os servidores a lidarem com as consequências emocionais do assédio e reintegrá-los ao ambiente de trabalho com dignidade.

Por fim, refletir sobre o combate ao assédio moral implica reconhecer que todos têm um papel ativo nessa luta. Cada servidor e cada servidora deve se sentir responsável por contribuir para um ambiente mais justo e respeitoso. Somente através da colaboração coletiva será possível garantir um espaço onde todos possam trabalhar com dignidade.

Para concluir seguem algumas orientações bem específicas que podem ajudar o trabalhador a não cair na armadilha de um abusador de direitos:

### **ONZE CONSELHOS PARA PREVENIR:**

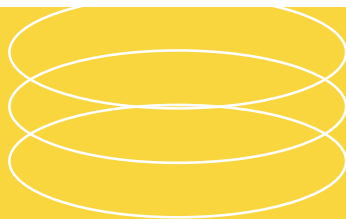
1. Adotar uma atitude clara, objetiva e educada, sem hostilidade.
2. Aprender a dizer não.
3. Ser bem claro na comunicação.
4. Avaliar com objetividade a pressão que você está sofrendo.
5. Em caso de conflito, deixe claro os seus limites.
6. Acabe com os elogios duvidosos e contatos físicos.
7. Anote as atitudes e fatos anormais.
8. Não fale de sua vida privada.
9. Preserve seu equilíbrio.
10. Exprima suas emoções.
11. Apoie-se em seu círculo de amigos, na família, no sindicato.



### **DEZ CONSELHOS PARA RESISTIR:**

1. Dê um passo atrás sem se sentir culpado.
2. Mantenha o sangue frio.
3. Seja impecável em seu trabalho.
4. Se a pressão for persistente: peça uma reunião com seu superior.
5. Se a reunião com o superior hierárquico não resolver: deixar claro com atitudes que você reagirá, que tem o apoio do sindicato, que o respeito à lei será buscado.
6. Peça as orientações sobre o trabalho por escrito.
7. Organize as provas.
8. Procure ajuda médica e psicológica.
9. Deixe provisoriamente seu local de trabalho.
10. Deixe definitivamente seu local de trabalho.





18.

## ANEXOS

No site do Sintram/SJ ([www.sintramsj-cut.com.br](http://www.sintramsj-cut.com.br)) é possível encontrar modelos de documentos necessários em possíveis casos de assédio moral, como cartas para reagir à violência moral no local de trabalho, declarações de testemunho, pedido de consulta médica em razão de assédio moral, passo a passo para denunciar assédio moral ao Ministério Público do Trabalho (MPT) entre outros.

**A LISTA DE  
DOCUMENTOS  
PODE SER  
ACESSADA  
USANDO  
O QR CODE**



## GLOSSÁRIO

**ACIDENTE DE TRABALHO** é o que ocorre à trabalhadora ou ao trabalhador no exercício de suas atividades, provocando lesão corporal ou mental, que cause a morte, a perda ou redução, temporária ou permanente da capacidade para o trabalho.

**AÇÃO CIVIL** é um processo judicial que visa a defesa de direitos de natureza não penal.

**CERTIFICADO DE TESTEMUNHA** ou "declaração de testemunha" é uma afirmação de uma pessoa que testemunhou um caso sobre a existência de um fato. Esta certificação deve ser feita por escrito por uma testemunha que pode ser chamada durante uma investigação. Deve conter os fatos e incluir a identidade completa do autor, assim como, as sanções legais em caso de falso testemunho.

**DOENÇA PROFISSIONAL** é aquela adquirida ou desencadeada em decorrência das condições de trabalho, quando o servidor, exposto a um determinado risco ambiental, adquire uma doença e é afastado do serviço. Sua comprovação depende de análise do médico do trabalho.

**DIREITO DE EXPRESSÃO** é um direito fundamental que permite às pessoas expressar suas opiniões e ideias, sem medo de interferência ilegal.

**DENUNCIAÇÃO CALUNIOSA** é o crime de acusar alguém falsamente de ter cometido um crime. É um dos crimes contra a administração da Justiça, previsto no artigo 339 do Código Penal.

**DEGRADAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO** é a violação de direitos fundamentais dos trabalhadores, como a segurança, a higiene e a saúde. É um processo contínuo que pode levar a um ambiente de trabalho inadequado e à doenças do trabalho.

**CIPA** é a sigla para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, é uma comissão de trabalhadores que atua na promoção da saúde e segurança no trabalho.

**CONDIÇÕES DE TRABALHO** são as normas e circunstâncias que definem o meio ambiente de trabalho e que podem impactar a qualidade de vida da classe trabalhadora.

**PROVA PROCESSUAL** é um elemento que serve para convencer o julgador sobre a existência de um fato relevante para o julgamento de uma causa.

**MEIOS DE PROVA:** documentos, perícia, exame de corpo de delito, testemunho, interrogatório, confissão, inspeção judicial.

**OBJETO DA PROVA:** os acontecimentos relevantes para o esclarecimento da causa.

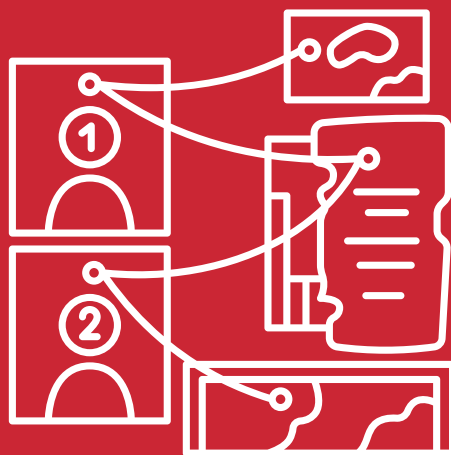
**SANÇÕES DISCIPLINARES** são medidas punitivas aplicadas a quem infringe regras ou normas no âmbito do trabalho, do Exército e do sistema prisional.

**SANÇÕES PENAIS** são as consequências legais que o Estado impõe a quem comete um crime. São uma forma de punir o infrator e tentar prevenir novos delitos.

**SANÇÃO CIVIL** é uma consequência desfavorável aplicada a quem viola o Direito. Pode ser uma obrigação de indenizar, anulação de atos jurídicos, resolução de contratos ou multa civil.

**VIDA PRIVADA** é o conjunto de informações pessoais que apenas a pessoa pode decidir se divulga ou não. É um direito fundamental que garante às pessoas o controle sobre suas informações pessoais, é inviolável, protege a individualidade e a dignidade humana.

**VÍTIMA** é a pessoa natural que tenha sofrido danos físicos, emocionais, em sua própria pessoa ou em seus bens, causados diretamente pela prática de um crime, ato infracional, calamidade pública, desastres naturais ou graves violações de direitos humanos. (art. 3º da Resolução nº 243/2021/CNMP).



## TIPOS DE PROVAS

**Prova documental:** inclui documentos eletrônicos, como contratos, notas fiscais, e- mails e mensagens de texto.

**Prova testemunhal:** baseada no depoimento de testemunhas.

**Prova pericial:** baseada em exames, vistorias, arbitramentos e avaliações.

**Inspeção judicial:** baseada na vistoria de um local.

**Depoimento pessoal:** Baseada no esclarecimento de pontos questionados por ambas as partes.

**Confissão:** baseada na confissão de uma das partes

**Ata notarial:** baseada em um documento notarial, é um documento público que registra um fato presenciado por um tabelião ou notário.

**Ata notarial:** baseada em um documento notarial, é um documento público que registra um fato presenciado por um tabelião ou notário.

20.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

*O conteúdo desta cartilha foi elaborado pela assessoria de comunicação do Sintram/SJ a partir da pesquisa de produções de diversos autores que tratam do tema Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. A elaboração deste material contou ainda com o apoio e revisão da assessoria jurídica e da direção da entidade. A seguir, estão apontadas algumas das obras utilizadas e que podem servir como referência para aprofundar o tema.*

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio Moral Organizacional na Administração Pública**. [S. l.]: MPT, 2022. Disponível no QR Code abaixo.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de prevenção ao assédio moral**. [Brasília, DF]: TST, [2023]. Disponível no QR Code abaixo.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Guia prático por um ambiente de trabalho mais positivo**. [Brasília, DF]: TST, 2024. Disponível no QR Code abaixo.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. (Coleção debates em administração).

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente**. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Franco Martins. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SILVA, Maria R. **Assédio moral no serviço público: impactos e soluções**. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 54, n. 2, p. 123-145, 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br>.

Outros materiais de apoio nos QR Codes abaixo:



## This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary-ruled notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

## This image shows a full page of primary-ruled paper. It features multiple sets of horizontal dashed lines spaced evenly down the page, providing a guide for handwriting practice. The lines are thin and light gray, set against a plain white background. There are no margins, text, or other markings on the page.





**Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal  
de São José - SINTRAM SJ**

R. Justino Leite Neto, 825 - Roçado, São José - SC  
Telefone: (48) 99178-4532 Instagram: @sintram\_saojose

**[www.sintramsj-cut.com.br](http://www.sintramsj-cut.com.br)**