



RELAÇÃO DE TRABALHO RESPEITOSA

ASSÉDIO MORAL
PREVENIR, IDENTIFICAR, DENUNCIAR E COMBATER

O QUE É?



O assédio moral é uma conduta abusiva e intencional

São palavras, comportamentos, atos ou gestos que ocorrem de forma repetitiva por um determinado tempo, que causam humilhação, constrangimento e desqualificação do indivíduo ou grupo de pessoas

É uma forma de violência que pode trazer danos à personalidade, dignidade e integridade física ou psíquica do assediado ou assediada

TIPOS DE ASSÉDIO

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

Interpessoal

Ocorre de maneira individual, direta, possui um "alvo específico"

Institucional

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio

Vertical

Ocorre por razão do nível hierárquico (descendente ou ascendente)

Horizontal

Ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico, como o *bullying* pelos colegas de trabalho



ATOS QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO

- ▶ Contestar ou criticar constantemente o trabalho da pessoa
- ▶ Desmerecer ou ridicularizar o servidor ou a servidora perante seus superiores, colegas ou subordinados
- ▶ Passar tarefas humilhantes
- ▶ Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho
- ▶ Dirigir-se a servidor ou a servidora aos gritos
- ▶ Divulgar boatos ofensivos sobre o servidor ou a servidora
- ▶ Manipular informações, deixando de repassá-las, intencionalmente, com a devida antecedência necessária, para que os servidores realizem suas atividades
- ▶ Postar mensagens depreciativas nas redes sociais
- ▶ Criticar a vida particular do servidor ou da servidora
- ▶ Vigilância excessiva e constante
- ▶ Criar apelidos depreciativos
- ▶ Impor punições vexatórias (dancinhas e prendas)
- ▶ Isolar ou ignorar a presença do servidor ou da servidora



DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO E ATOS DE GESTÃO

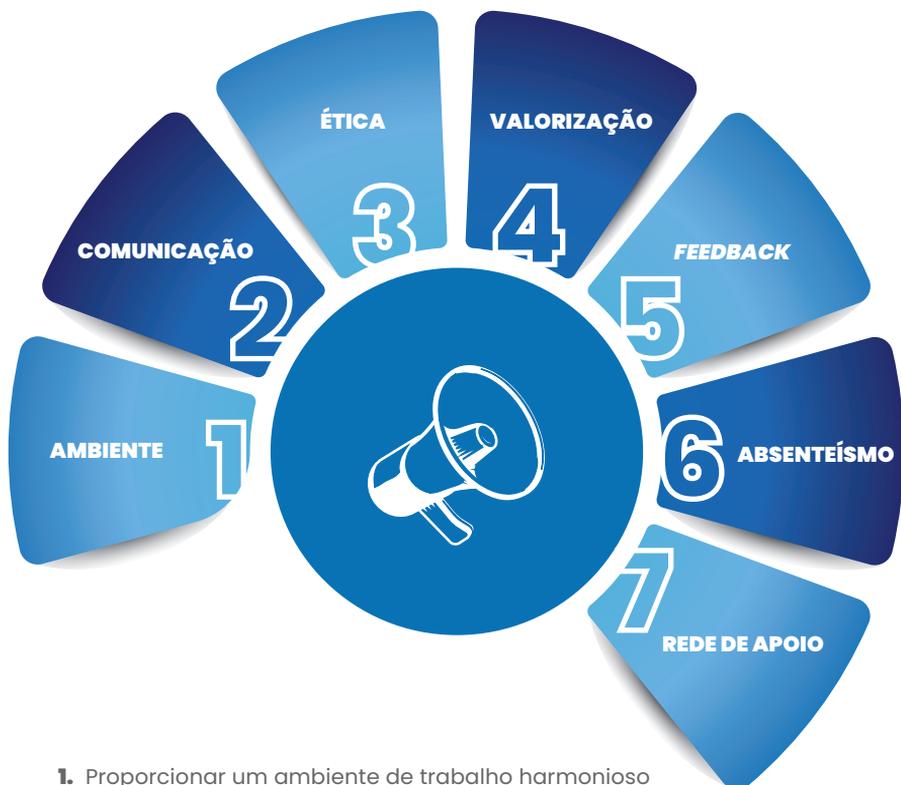
Não é assédio:

- ▲ Exigir dos colaboradores o comprometimento com a missão institucional do órgão
- ▲ Cobranças de metas fazem parte do cotidiano do trabalho. A imposição de prazos e exigências de resultados são atribuições das chefias. Eventuais reclamações não configuram assédio
- ▲ A sobrecarga de trabalho quando for extraordinária, dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço
- ▲ Vigilância do controle de frequência, uma vez que as folhas de ponto são as ferramentas que comprovam assiduidade do servidor
- ▲ A transferência de servidor para outra unidade ou até a destituição de função, desde que no interesse da Administração Pública



COMO DENUNCIAR, PREVENIR E COMBATER?

Para prevenção e combate de tais condutas deve-se:



1. Proporcionar um ambiente de trabalho harmonioso
2. Criar canais de comunicação eficazes proporcionando melhor apuração e sanção dos atos de assédio, garantindo o anonimato
3. Divulgar o Código de Ética do órgão enfatizando a temática, bem como promover palestras e divulgação nas redes sociais
4. Promover um ambiente de trabalho sem discriminação e valorizar os servidores
5. Incentivar a comunicação não violenta e *feedback* dos trabalhos
6. Atentar aos altos índices de absentismo e licenças médicas
7. Promover uma rede de apoio psicológico aos servidores

CONSEQUÊNCIAS

Para o servidor:

- ▲ Alteração do sono
- ▲ Apatia
- ▲ Crises de ansiedade e ataques de pânico
- ▲ Distúrbios digestivos
- ▲ Doenças e transtornos mentais
- ▲ Dores de cabeça e no corpo
- ▲ Esgotamento físico e mental
- ▲ Estresse
- ▲ Hipertensão arterial
- ▲ Irritabilidade

Para o serviço público:

- ▲ Absenteísmo
- ▲ Licenças médicas prolongadas
- ▲ Redução da produtividade
- ▲ Rotatividade de pessoal



LEGISLAÇÃO

De acordo com os **artigos 186 e 927 do Código Civil**, é possível obter reparação civil por danos morais à personalidade da vítima ou a danos materiais, pelo **Poder Judiciário**

Pela **Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011**, o assédio moral é uma infração média, de acordo com o inciso II do artigo 192

No **Código Penal**, a infração está prevista nos artigos 147-A e 147-B, com pena de reclusão de 6 meses a 2 anos, além de multa



COMO DENUNCIAR

Passo a passo

1. Anotar os fatos
2. Guardar provas (exemplo: testemunhos, fotos, vídeos e gravação de áudio)
3. Formalizar a denúncia (pelo diretório e/ou pelo e-mail da Comissão de Ética da Semob)

Na Secretaria de Estado de Transporte e Mobilidade do Distrito Federal (SEMOb)

SEI

Pelo diretório: SEMOB/CE

E-mail

etica@semob.df.gov.br

Telefone:

3020-1275 (COPED)



REFERÊNCIAS

BRASIL. [Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.](#) Institui o Código Civil.

BRASIL. [Decreto-Lei nº 2.848, de janeiro de 1940.](#) Código Penal.

DISTRITO FEDERAL. [Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011.](#) Regime Jurídico dos Servidores Públicos do DF

DISTRITO FEDERAL. [Portaria nº 147, de 14 de agosto de 2024.](#) Institui a Comissão de Ética no âmbito da Secretaria de Estado de Transporte e Mobilidade do Distrito Federal (SEMOB-DF), de acordo com o Decreto nº 37.297, de 29 de abril de 2016.

DISTRITO FEDERAL. [Portaria nº 05, de 27 de Junho de 2023.](#) Dispõe sobre as normas de funcionamento e de rito processual no âmbito das Comissões de Ética instituídas pelo Decreto nº 37.297, de 29 de abril de 2016.

DISTRITO FEDERAL. [Decreto nº 37.297, de 29 de ABRIL de 2016.](#) Aprova, no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Distrito Federal, o Código de Conduta da Alta Administração, o Código de Ética dos Servidores e Empregados Públicos Cíveis do Poder Executivo e institui as Comissões de Ética do Poder Executivo do Distrito Federal e dá outras providências.