



Sindicato dos Trabalhadores da  
Prefeitura Municipal de Biguaçu



**GUIA DE COMBATE**

**AO ASSÉDIO MORAL NO**

**LOCAL DE TRABALHO**

**COMO IDENTIFICAR, COMBATER E PREVENIR**



# SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
O QUE É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?	6
O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?	7
CONDUTAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL SOBRE OS TRABALHADORES:	8
SÃO CARACTERÍSTICAS DE UM COMPORTAMENTO DE ASSÉDIO:	10
GRUPOS MAIS VULNERÁVEIS AO ASSÉDIO MORAL:	10
CARACTERIZANDO O ASSÉDIO MORAL DO PONTO DE VISTA HIERÁRQUICO	11
POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA A VÍTIMA:	12
CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O SERVIÇO PÚBLICO:	13
IDENTIFIQUEI QUE FUI OU ESTOU SENDO VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL: O QUE DEVO FAZER?	14
RESISTA: QUEBRE O PACTO DE SILÊNCIO	15
LEGISLAÇÃO QUE PROTEGE A CLASSE TRABALHADORA	15
O MELHOR CAMINHO É A PREVENÇÃO	16
REFERÊNCIAS	17

## APRESENTAÇÃO

As práticas abusivas promovidas por gestores e patrões que afetam os trabalhadores, inclusive no setor público, fazem parte de uma realidade que está longe de ser exceção. Esse cenário é resultado da exploração e precarização do trabalho, reforçados pelas últimas reformas promovidas por governos recentes. A Reforma Trabalhista de 2017, por exemplo, permitiu a flexibilização de jornada de trabalho, o trabalho intermitente, a redução do intervalo de descanso e a terceirização de atividades-fim. Foram medidas implementadas na contramão dos debates mais qualificados sobre o direito e dignidade dos trabalhadores. Já a Reforma da Previdência de 2019, aumentou a idade mínima para aposentadoria, prejudicando

principalmente aqueles que iniciam a carreira mais cedo e têm expectativa de vida menor. Além disso, ocorreram mudanças negativas em benefícios sociais importantes para a seguridade da classe trabalhadora tais como a redução da pensão por morte e a restrição de acesso ao auxílio-reclusão e auxílio-doença.

A redução de Direitos, considerando especificamente os servidores públicos, foi fundamentada em uma visão distorcida que menospreza a importância do serviço público. Portanto, não é incomum que esse desprestígio reflita “na ponta” com a adoção de práticas questionáveis que não priorizam ambientes de trabalho dignos e saudáveis. Os trabalhadores



são expostos a situações humilhantes e constrangedoras no exercício de suas funções, caracterizando o assédio moral, que pode ser praticado tanto por superiores quanto por colegas de igual hierarquia. Essas situações têm um efeito negativo na saúde física e mental da vítima e prejudicam a qualidade do serviço prestado à população, criando uma situação em que todos saem perdendo.

**Com este guia, o Sintramubi traz informações para orientar a classe trabalhadora e a sociedade na identificação, combate e prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho.** Aqui você vai encontrar conceitos, exemplos, diferenças entre atos de gestão e assédio, como

prevenir e a quem recorrer. Lembramos que o combate ao assédio moral requer medidas concretas dos agentes públicos, incluindo a valorização dos trabalhadores, a capacitação adequada de gestores e mais investimentos dos governos no serviço público. Essas são demandas que fazem parte do quadro de reivindicações da nossa luta sindical.

Sintramubi.



# O QUE É

## ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

O assédio moral é a exposição de trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes que podem causar danos à integridade física e psíquica, ameaçar o emprego ou prejudicar o ambiente de trabalho. Essa conduta é realizada através de comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos, geralmente de forma repetitiva e prolongada no

ambiente de trabalho e no exercício de suas atividades. É importante destacar que situações isoladas que causem danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluindo agressões ou ameaças baseadas em gênero, também podem configurar assédio ou violência, de acordo com a Convenção 190/2019 da OIT.



# O QUE NÃO É

## ASSÉDIO MORAL?

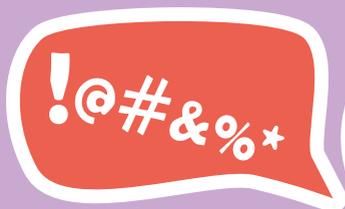
- Divergência de opiniões, ideias ou interesses entre trabalhadores, desde que seja tratado de forma respeitosa e cordial.
- Críticas ao trabalho ou desempenho visando a melhoria do trabalho, desde que feitas com respeito e fundamentadas.
- Estresse provocado por excesso de trabalho ou condições inadequadas de trabalho, desde que não seja direcionado a uma única pessoa.
- Mudança de posto de trabalho, desde que não seja por punição ou perseguição e que adote critérios justos e transparentes.
- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas, de acordo com o contrato ou compromissos pré estabelecidos.
- Controle administrativo da chefia sobre os trabalhadores, desde que feito com respeito e visando à melhoria do trabalho.
- Conflitos sociais ou profissionais, como disputas por cargos, reivindicações e embates de ideias sobre o trabalho: são situações que podem ocorrer, desde que sejam mediadas de forma administrativa para evitar que a situação evolua para o assédio moral.



## **CONDUTAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL SOBRE OS TRABALHADORES:**

- Utilizar a hierarquia como forma de pressão psicológica, ameaçando o trabalhador com punições, demissão ou transferência.
- Fazer críticas em público, brincadeiras de mau gosto ou exposição de forma desnecessária ou pejorativa.
- Ignorar a presença de um trabalhador ao se referir ao grupo e isolá-lo fisicamente dos demais colegas.
- Espalhar boatos maldosos, calúnias, difamações ou atribuir apelidos.
- Sobrecarregar com tarefas como forma de punição e desqualificação, determinar prazos desnecessariamente curtos ou impor horários de trabalho injustificados.
- Delegar tarefas humilhantes, diferentes das que são cobradas dos demais do mesmo cargo ou impossíveis de serem cumpridas.
- Deixar de fornecer informações úteis para a realização das atribuições, induzir ao erro ou boicotar o andamento do trabalho alheio de outras formas.
- Deixar de determinar tarefas, retirar instrumentos de trabalho ou não fornecer deliberadamente local de trabalho adequado.
- Agredir física ou psicologicamente apenas quando está a sós com a vítima, aproveitando a falta de testemunha.
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa como gestos de



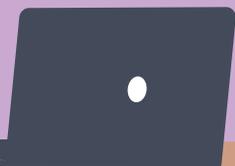


desprezo (suspiros, olhares desdenhosos), ofensas físicas (gestos obscenos) e verbais (xingamentos).

- Expor, ridicularizar e desacreditar o trabalhador enfermo ou sua doença.
- Controlar e advertir o trabalhador por conta de atestados ou consultas de saúde.
- Discriminar o trabalhador devido à sua religião, orientação sexual,



identidade de gênero, idade, cor da pele ou classe social.



- Contestar sistematicamente opiniões e decisões, críticas injustas ou exageradas.

• Intimidar manifestações e opiniões políticas do trabalhador ou cercear o direito de participar das atividades sindicais como assembleia e atos negociados com o executivo.

• Advertir arbitrariamente ou vigiar excessivamente o trabalhador e controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros.

• Impedir o trabalhador de se comunicar com colegas ou usuários, limitando sua interação social.

## **SÃO CARACTERÍSTICAS DE UM COMPORTAMENTO DE ASSÉDIO:**

- Provocar punições injustas.
- Controlar excessivamente os trabalhadores, com reações agressivas ou retaliações quando não é atendido.
- Rotineiramente impor ou delegar situações que flagrantemente ferem os direitos dos trabalhadores, criando um ambiente que não permite discordâncias ou contestações, constringendo e oprimindo os colegas de trabalho.
- Não permitir manifestações sociais e políticas dos trabalhadores e colegas de trabalho, criando uma atmosfera de intimidação, coação e silenciamento.
- Emitir comentários preconceituosos e intolerantes que são geralmente justificados como piada.
- Menosprezar a capacidade dos demais.
- Precisar ser sempre o foco das atenções e quando não é costuma reagir com ofensas e agressividade.



### **GRUPOS MAIS VULNERÁVEIS AO ASSÉDIO MORAL:**

- LGBTQIA+.
- Mulheres.
- Pessoas com deficiência.
- Pessoas que estão doentes ou se recuperando de acidentes.
- Pessoas que são alvo de discriminação racial ou étnica.
- Pessoas pertencentes a religiões historicamente oprimidas.
- Trabalhadores readaptados.

É importante ressaltar que o assédio moral pode afetar qualquer trabalhador, mas o contexto social e histórico torna tais grupos particularmente vulneráveis a esse tipo de violência no ambiente de trabalho.

# CARACTERIZANDO O ASSÉDIO MORAL DO PONTO DE VISTA HIERÁRQUICO

**Vertical Descendente:** quando o assediador é o gestor ou superior hierárquico e a vítima é o trabalhador. O abuso é direto e normalmente tem por motivação forçar a demissão ou transferência.



**Vertical Ascendente:** quando o assediador é um trabalhador ou grupo de trabalhadores e a vítima é um superior hierárquico. O abuso se dá pela desobediência, hostilidade, atos vexatórios e a motivação normalmente é desestabilizar a chefia.



**Horizontal simples ou coletivo:** quando o assediador é um trabalhador ou grupo de trabalhadores e a vítima é outro colega de trabalho. O abuso se dá por atos de discriminação e humilhação e a motivação normalmente é competição interna, inveja, preconceito, racismo e intolerância religiosa.



## POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

### PARA A VÍTIMA:

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ter graves consequências para a saúde física e mental da vítima. Algumas das consequências psicológicas incluem culpa, vergonha, rejeição, tristeza, sensação de inferioridade, baixa autoestima, irritação constante, esgotamento emocional e físico (também conhecido como Síndrome de Burnout), sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, ideação e tentativa de suicídio.

Além das consequências psicológicas, o assédio moral também pode ter impacto na saúde física da vítima. Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, esgotamento físico, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça e doenças relacionadas ao trabalho são algumas das possíveis consequências físicas.

As consequências do assédio moral não se limitam à esfera individual. Socialmente, a vítima pode enfrentar dificuldades para fazer novas amizades, manter relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, além de sofrer degradação do relacionamento familiar. Já no ambiente profissional as consequências do assédio moral podem incluir redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desproporcionais às ordens superiores.



## CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O SERVIÇO PÚBLICO:

O assédio moral também pode ter graves consequências para o serviço público. Um ambiente de trabalho marcado pelo assédio pode afetar negativamente a imagem institucional perante a sociedade, reduzindo a confiança da população nas instituições públicas.

Outro aspecto importante é a redução da qualidade de atendimento à população, já que os servidores afetados pelo assédio podem apresentar menor rendimento na execução de suas atribuições. Um ambiente de trabalho hostil pode proporcionar maior risco para situações como doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos. Além disso, a rotatividade e alteração constante de lotação podem comprometer a formação de vínculos e a continuidade e consistência do trabalho ofertado.

Por fim, o assédio moral pode gerar um aumento do número de licenças médicas e de aposentadorias prematuras, além de aumentar os passivos judiciais decorrentes de indenizações, ou multas administrativas, o que pode representar um grande custo para o Estado e impactar negativamente o orçamento público.



## IDENTIFIQUEI QUE FUI OU ESTOU SENDO VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL: O QUE DEVO FAZER?

A primeira medida é reunir provas que comprovem as agressões sofridas. Guarde documentos, como determinações de tarefas impossíveis ou inúteis, e-mails e mensagens de WhatsApp que comprovem o assédio, bem como comprovantes de perda de vantagens financeiras. Anote datas, horários, locais, nome do agressor e colegas que testemunharam. Busque atestar os danos à saúde, como uma relação dos distúrbios físicos e psíquicos que o assédio causou ou esteja causando, principalmente se for acompanhado de laudos médicos. O assediado também pode gravar conversas com o assediador. Nesse caso a gravação deve ser realizada de forma íntegra e preservando a sua qualidade, e seja utilizada exclusivamente para fins lícitos, ou seja, para produzir provas em processos judiciais (BRASIL, 1996, Art. 8º, §4º).

Não sinta culpa pelo assédio sofrido, pois você é a vítima. Evite conversar com o agressor sem a presença de testemunhas e busque apoio dentro do local de trabalho. Dê visibilidade às agressões e procure ajuda de colegas que

testemunharam ou que também já sofreram assédio. Além disso, busque apoio de familiares, amigos, colegas e profissionais especializados para cuidar dos danos morais e psicológicos.

Não se deixe abater, não tema represálias e não se demita. Procure o sindicato para buscar a solução do conflito e a prevenção de novas situações. Com essas medidas, você terá elementos concretos para buscar a justiça e a recuperação da sua autoestima, dignidade e cidadania.



## RESISTA: QUEBRE O PACTO DE SILÊNCIO

Caso você testemunhe uma agressão ou assédio, envolva-se, organize-se e resista! Ofereça apoio à vítima e dê o seu testemunho. Junte-se a outros colegas e comunique o superior hierárquico do assediador. É importante quebrar o ciclo do assédio, que muitas vezes se perpetua pelo pacto de silêncio.

É fundamental que qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam

configurar assédio moral no ambiente de trabalho denuncie o ocorrido para o superior hierárquico, CIPA, Ouvidoria ou Comissão de Ética, de acordo com a gravidade e a regulamentação de cada instituição.

Não permita que o medo reforce o poder do agressor. Lembre-se de que a resistência é fundamental para combater o assédio e garantir um ambiente de trabalho saudável e livre de violência.

## LEGISLAÇÃO QUE PROTEGE

### A CLASSE TRABALHADORA

A legislação brasileira não conta com uma lei específica que trate do assédio moral. No entanto, há outros dispositivos legais que garantem a proteção dos trabalhadores. A **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece como fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV)**. Além disso, a Constituição institui a igualdade perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (art. 5º, inciso I), sem

qualquer tipo de submissão à tortura, tratamento desumano ou degradante (art. 5º, inciso III).

A Constituição ainda garante o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem (art. 5º, inciso V). Também assegura a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, garantindo o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (art. 5º, inciso X). Ademais, a Constituição estabelece o direito à saúde, segurança e ao trabalho (art. 6º).



O Código Civil de 2002, por sua vez, determina que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

Já a Lei Federal 14.457/2022 garante a inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com

ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas (art. 23, I), bem como, a fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis (art. 23, II).

## O MELHOR CAMINHO É A PREVENÇÃO



A prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho exige a adoção de medidas estruturantes e valores éticos pelas gestões das instituições públicas e privadas, tais como:

- Realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações (Lei Federal 14.457/2022, art. 23, IV).

- Investimento na valorização dos trabalhadores, na infraestrutura e na capacitação dos cargos de liderança objetivando criar ambientes de trabalho mais saudáveis.

- Criação de uma rede de apoio e resistência entre os trabalhadores, com responsabilidade compartilhada entre entidades sindicais e gestões.

A postura ativa e combativa dos trabalhadores também é importante, conscientes de que fazemos parte de um mesmo grupo, enfrentando os mesmos desafios. Reforçar a unidade na ação e a solidariedade entre os colegas é fundamental para prevenir e combater o assédio moral.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 set. 2022. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.457-de-21-de-setembro-de-2022-431257298>. Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm). Acesso em: 26 abr. 2023.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO; TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo. [S/l]: Secretaria de Comunicação Social do TST, [s/d].

SINDFOZ: Sindicato dos Servidores Públicos Municipais da Região da Foz do Rio Itajaí. Assédio Moral no ambiente de trabalho: o que é, como identificá-lo e como combatê-lo. Itajaí, SC, [s/d].

SINTRASEM: Sindicato dos trabalhadores no serviço público municipal de Florianópolis. Cartilha de combate, denúncia e prevenção ao assédio moral no local de trabalho. Florianópolis, SC: Gestão Unidos Seguimos na Luta, 2022.

ROSA, Maurício, GUEYE, Maty Lize Brancher; ROSA, Rafael Mauricio. Assédio Moral nas relações de trabalho no âmbito da administração pública. Apresentação em Power Point. Florianópolis, SC: Estúdio Jurídico, 2023.

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS DE SANTA CATARINA - FETRAM-SC; REDE VIVA VIDA; SINDICATO DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE CONCÓRDIA E REGIÃO. Cartilha contra o Assédio Moral no Serviço Público. Concórdia, SC: Federação dos Trabalhadores Municipais de Santa Catarina - Fetram-SC, 2015.



## **GESTÃO REPRESENTATIVIDADE E LUTA (2023 - 2025)**

### **PRESIDENTE:**

Rodrigo Kaufmann Teixeira

### **SECRETÁRIA GERAL:**

Andréia Cristina dos Santos

### **DIRETOR DE FINANÇAS E ADMINISTRAÇÃO:**

Leonardo Irineu José de Souza

### **DIRETOR JURÍDICO:**

João Carlos De Col Doroz

### **DIRETOR DE FORMAÇÃO SINDICAL:**

Alfredo Silvano de Oliveira

### **DIRETORA DO DEPARTAMENTO CIVIL:**

Ana Caroline Soares

### **DIRETORA DO DEPARTAMENTO MAGISTÉRIO:**

Luana Osmarina Marques Stefanos

### **SUPLENTES:**

Anne Caroline Jerônimo da Silveira

Celia Almeida da Silva Rischter

Chiara Lemos Monteiro Carvalho

Caroline Marie Hodel Almeida

Diva Cristiane Nascimento Pereira

## **GUIA DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO**

COMO IDENTIFICAR,  
COMBATER E PREVENIR

### **TEXTO**

Hellen Martins Rios

Leonardo Irineu José de Souza

### **REVISÃO**

Maty Lice Brancher Gueye

Maurício Rosa

Rafhael Rosa

### **DIAGRAMAÇÃO**

Paulo Henrique Wolf

1ª edição

Biguaçu, maio de 2023



Sindicato dos Trabalhadores da  
Prefeitura Municipal de Biguaçu

Sintramubi | Rua Barão do Rio Branco, 89, Sala 05 - Centro  
sintramubisc@gmail.com | Tel. e Whatsapp: (48) 3285-4290  
Instagram e Facebook: @Sintramubi





Sindicato dos Trabalhadores da  
Prefeitura Municipal de Biguaçu