

A close-up photograph of a human hand, palm facing forward, with a strong blue cyan color cast. The hand is the central focus, with fingers slightly spread. The background is dark and out of focus, showing another hand in a similar blue glow. The overall mood is somber and professional.

Sinpro Informa

# Assédio moral no trabalho

## ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral é um dos grandes problemas no ambiente de trabalho e, infelizmente, é prática recorrente no ambiente escolar e demais setores do serviço público.

Coibir esse problema social dentro da organização visa a defender o direito de trabalhar em um ambiente adequado, que preserve a integridade física, moral e psicológica, bem como o equilíbrio na vida profissional, pautado na dignidade da pessoa humana e na garantia dos valores sociais do trabalho.

Dessa forma, esta cartilha visa a oferecer informações que possibilitem a identificação do assédio moral no ambiente de trabalho e orientar como prevenir, a quem recorrer dentre outras providências cabíveis para combater essa prática abusiva.

## O que é?

O assédio moral pode ser definido como o conjunto de comportamentos abusivos, humilhantes e constrangedores, praticados de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, os quais ocasionam danos à integridade física e psíquica de uma pessoa.

Embora ocorra, principalmente, quando a chefia assedia moralmente um trabalhador em posição inferior na organização do trabalho, o assédio moral pode ser constatado também entre colegas de equipe ou até mesmo por alguém em posição, hierarquicamente, inferior.

O assédio moral manifesta-se de quatro formas distintas:

- **Assédio moral vertical descendente:** Relação de trabalho abusiva caracterizada pela ação de um superior hierárquico sobre um subordinado.
- **Assédio moral vertical ascendente:** Configura-se pela ação abusiva de um ou mais subordinados ao seu superior hierárquico.
- **Assédio moral horizontal:** Caracterizado pela ação entre pessoas do mesmo nível hierárquico.
- **Assédio moral misto:** Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. Esse tipo de assédio exige a presença de pelo menos três sujeitos: o agressor vertical, o agressor horizontal e a vítima.

O que é importante para configurar o assédio moral não é o nível hierárquico da vítima ou do assediador, mas a prática reiterada de situações humilhantes.

O assédio moral é ato contrário aos princípios da Administração Pública e a sua prática se enquadra como improbidade administrativa.

O entendimento é da Segunda Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ), que, a um ex-prefeito gaúcho, acusado de perseguir uma servidora que denunciou problema com dívida do município, aplicou multa equivalente a cinco anos de seu salário no cargo, mais três anos de suspensão de direitos políticos.

[...] 3. O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho – sarcasmo, crítica, zombaria e trote –, é campanha de terror psicológico pela rejeição.

4. A prática do assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir, deliberadamente, em prejuízo de alguém.

(Recurso Especial (REsp.) 1.286.466/RS, relatora ministra Eliana Calmon, Segunda Turma, julgado em 3/9/2013, Diário da Justiça Eletrônico (DJe) 18/9/2013) [...]

## **Quais condutas podem ser consideradas como assédio moral?**

Para ser considerado assédio moral são necessários quatro requisitos indispensáveis: a) condutas hostis, degradantes e humilhantes; b) repetição ao longo do tempo; c) direcionadas a uma pessoa ou a grupo específico; d) objetivo de prejudicar ou de ofender as vítimas.

### **São práticas frequentes de assédio moral:**

- Deterioração proposital das condições de trabalho.
- Adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezos ao trabalhador.
- Realizar críticas hostis publicamente sobre a capacidade profissional.
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada.
- Incentivar o isolamento físico no ambiente de trabalho, prejudicando a comunicação com os demais membros da equipe.
- Não designar função alguma ao trabalhador, provocando a sensação de inutilidade e incompetência.
- Controlar a utilização ou permanência no banheiro.
- Retirar a autonomia do servidor.
- Impor regras de trabalho diferente das que são cobradas dos demais.
- Vigiar, excessivamente, apenas o servidor.
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativas a de seus colegas.

Em casos de extremo assédio moral, podemos ver até mesmo a “destruição da vítima”, que ocorre após uma situação muito grave de assédio, desenvolvendo nela o desencadeamento ou o agravamento de doenças já existentes. Tal situação pode levar o assediado ao isolamento familiar e dos amigos, levando-o, muitas vezes, ao afastamento de suas atividades laborais.

### **O que não é assédio moral?**

A prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, pautadas no interesse da administração pública, na razoabilidade e na proporcionalidade, não caracteriza assédio moral.

Podemos citar como exemplo dessas situações:

- Atribuição de tarefas aos subordinados.
- Transferência do servidor ou do empregado para outra lotação ou outro posto de trabalho.
- Destituição de funções comissionadas etc.

**ATENÇÃO\*:** É importante ressaltar que os atos isolados, conflitos e discussões, não se confundem com assédio moral, pois somente o efeito cumulativo, frequente e repetitivo é que o constituem.

Esse entendimento foi confirmado pelo Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT) em diversos precedentes, a saber: TJ-DF 07109758720188070018. Relator: Rômulo de Araújo Mendes. Data de julgamento: 14/8/2019, Primeira Turma Cível. Data de publicação: 27/8/2019. Pág: sem página cadastrada. TJ-DF 20130110056164 DF. Relator: Cruz Macedo. Data de julgamento: 17/8/2027, Quarta Turma Cível. Data de publicação: 4/9/2021. Pág: 327/332

### **Quais as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho?**

O assédio tem, como consequência, o adoecimento físico e mental. Constata-se o desenvolvimento de estresse, ansiedade, depressão, síndrome de burnout, entre outras doenças. Ressalta-se que as doenças citadas estão entre os principais fatores que têm levado muitos servidores a se afastarem de suas atividades laborais, gerando um aumento de licenças médicas e até mesmo de aposentadorias antecipadas.

## **Como prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho?**

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas, a principal, é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução da prática.

### **Podemos citar algumas medidas de prevenção:**

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da organização, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho.
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais.
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto.
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho.
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas.
- Observar o aumento súbito e injustificado de faltas ao trabalho.



- Realizar avaliação de riscos psicossocial no ambiente de 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 caso sofra assédio moral:**

A pessoa que sofre o assédio moral deve seguir algumas orientações:

- a) Conhecer o que é assédio moral e suas características.
- b) Distinguir o assédio moral de outras tensões no trabalho, como conflitos eventuais.
- c) Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, buscando ajuda.
- d) Busque orientações psicológicas sobre como enfrentar tais situações. A Clínica do Trabalho oferece atendimento psicológico individual aos professores e orientadores em sofrimento emocio-

nal com foco no trabalho. Os interessados serão chamados de acordo com a ordem de inscrição no programa. Inscrições: faleconoscosaudetrabalhador@sinprodf.org.br ou pelos telefones: (61) 33434211 ou 992443839.

e) Para tomar providências, anote tudo com detalhes: a data em que ocorreu o assédio e quem estava presente. Reúna o máximo de evidências para sua comprovação, como atas de reunião na escola, conversas via aplicativo, e-mails e depoimentos de testemunhas.

f) Procure apoio do Sinpro-DF e denuncie as situações que vem sofrendo à corregedoria e à ouvidoria.

**LEMBRE-SE:** É fundamental que se busque auxílio em caso de assédio moral, assim você terá melhores condições de enfrentar a situação.

### **Quais são os meus direitos?**

A LC 840/2011 prevê a responsabilidade do assediador na esfera administrativa, considerando a conduta uma infração grave. Além disso, cabe responsabilização no âmbito civil por meio dos danos materiais e morais.

Configurados esses danos, nasce o dever de reparação civil a ser pleiteada no Poder Judiciário. No caso de assédio moral, a indenização será medida com base na extensão do dano e, para isso, será considerada a intensidade da dor sofrida pela vítima, a gravidade da natureza da lesão, a intensidade do dolo ou culpa e outras particularidades.

**LEMBRE-SE:** É importante tratar o assédio no ambiente de trabalho assim que ele é percebido, uma vez que isso facilita a reunião de provas sobre o ocorrido.

### **Qual é a fundamentação legal?**

- Art. 159, 186 e 944 do Código Civil de 2002.



## Diretoria Colegiada do Sinpro–DF – Gestão 2019 – 2022

### Secretaria de Administração e Patrimônio

Gilza Lúcia Camilo Ricardo – Coordenadora  
 Leilane Costa Santos  
 Presilina Spindola de Ataides

### Secretaria de Assuntos dos Aposentados

Sílvia Canabrava de O. Paula – Coordenadora  
 Consuelita Oliveira do N. de Carvalho  
 Maria Elineide Rodrigues da Cruz

### Secretaria de Assuntos Culturais

Eliceuda Silva de França – Coordenadora  
 Fátima de Almeida Moraes  
 Sebastião Honório dos Reis

### Secretaria de Assuntos Jurídicos, Trabalhistas e Estudos Socioeconômicos

Dimas da Rocha Santos – Coordenador  
 Bernardo Fernandes Távora  
 Melquisedek Aguiar Garcia

### Secretaria para Assuntos e Políticas para Mulheres Educadoras

Vilmara Pereira do Carmo – Coordenadora  
 Mônica Caldeira Schimidt  
 Ruth Oliveira Tavares Brochado

### Secretaria de Finanças

Rosilene Corrêa Lima – Coordenadora  
 Fernando Ferreira dos Reis  
 Luciano Matos de Souza

### Secretaria de Formação Sindical

Luciana Custódio de Castro – Coordenadora  
 Jairo Mendonça  
 Magnete Barbosa Guimarães (Meg)

### Secretaria de Imprensa e Divulgação

Leticia Vieira Montandon Bento – Coordenadora  
 Cleber Ribeiro Soares  
 Samuel Fernandes da Silva

### Secretaria para Assuntos de Raça e Sexualidade

Márcia Gilda Moreira Cosme – Coordenadora  
 Ana Cristina de Souza Machado  
 Cláudio Antunes Correia

### Secretaria para Assuntos de Saúde do Trabalhador

Élbia Pires de Almeida – Coordenadora  
 Alberto de Oliveira Ribeiro  
 Thais Romanelli Leite  
 Valesca Rodrigues Leão

### Secretaria de Organização e Informática

Júlio Barros – Coordenador  
 Raimundo José de Albuquerque Filho – Kamir  
 Vanilce Cristina Vieira Diniz

### Secretaria de Política Educacional

Berenice Darc Jacinto – Coordenadora  
 Anderson de Oliveira Corrêa  
 Carlos de Souza Maciel

### Secretaria de Políticas Sociais

Hamilton da Silva Caiana – Coordenador  
 Carolina Moniz Freire Rodrigues  
 Alberto de Oliveira Ribeiro

### CONSELHO FISCAL

Enóquio Sousa Rocha  
 Francisco Clayton Marques da Costa  
 Jailson Pereira Sousa  
 Marizeth Ferreira Albernaz  
 Raimunda Ferreira Chagas

### Expediente

**Site:** [www.sinprodf.org.br](http://www.sinprodf.org.br)

**E-mail:** [imprensa@sinprodf.org.br](mailto:imprensa@sinprodf.org.br)

### Secretaria de Imprensa e Divulgação:

Leticia Montandon – Coordenadora  
 Cleber Ribeiro Soares  
 Samuel Fernandes

### Edição e redação:

Resende Mori Fontes Advocacia e Luciane Kozicz

### Projeto gráfico, capa e diagramação:

Samuel de Paula

### Revisão:

Carla Lisboa

### Secretaria para Assuntos de Saúde do Trabalhador

Élbia Pires de Almeida – Coordenadora  
 Alberto de Oliveira Ribeiro  
 Thais Romanelli Leite  
 Valesca Rodrigues Leão

Distribuição gratuita.

Permitida a reprodução desde que citada a fonte.



**SINPRO**  
SINDICATO DOS PROFESSORES  
NO DISTRITO FEDERAL

Filiado: <sup>®</sup>  
CUT  
CANTE  
DF

**42**  
Anos  
Não se pode falar de  
educação sem amor! 