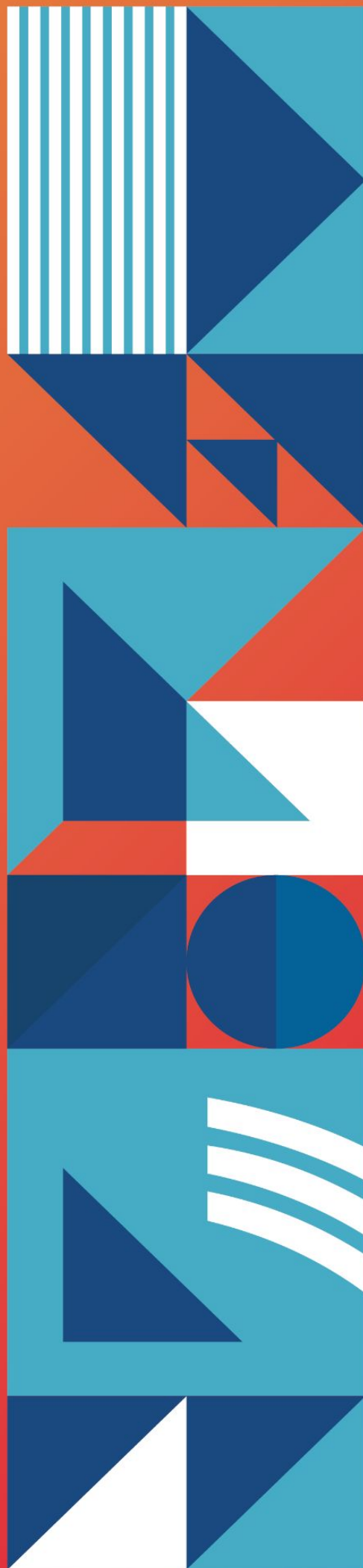


CARTILHA

PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO



**GOVERNO DE
SANTA
CATARINA**

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL!

Exigência profissional

Exigir que o **trabalho seja cumprido com eficiência** e estimular o cumprimento de metas de produtividade dentro de padrões de razoabilidade.

Cobranças, críticas e avaliações (*feedback* ou *feedforward*)

Na rotina profissional é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento dos agentes públicos, com a perspectiva de seu desenvolvimento, por exemplo, tendo eventuais **reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência**.

Aumento do volume de trabalho

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos com maior volume de tarefas. A realização de **serviço extraordinário** é possível, dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou como forma de punição.

Más condições de trabalho

A **condição física do ambiente de trabalho** (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

Penalidades

Aplicar **penalidades** em caso de **descumprimento de normas** legais e/ou internas faz parte de toda organização.

Controle de ponto

A ferramenta não é meio de intimidação, pois serve para o **controle da frequência** do quadro de pessoal da organização.

Aborrecimentos e conflitos

Divergências profissionais, por exemplo, não ter uma ideia acolhida pela chefia ou ser ocasionalmente contrariado, não caracterizam assédio moral. O **foco é o trabalho**, e não a pessoa. Ainda que eu tenha apreço pelo meu colega (no nível pessoal e/ou profissional) eu posso discordar dele. E ainda que eu não goste do meu colega (como pessoa e/ou profissional) eu preciso considerar as contribuições que ele tem a fazer, no trabalho, e sempre de forma respeitosa. Devo ouvir o outro, ainda que eu discorde. Jamais agredir, ridicularizar, desconsiderar, desqualificar.



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O **Manual de Saúde e Segurança do Servidor Público** de Santa Catarina define a violência no ambiente de trabalho como toda e qualquer **ação ou comportamento, explícito ou sutil, que resulte em agressão, humilhação ou ameaça ao agente público** ou aos indivíduos relacionados a ele.

Elementos indicadores do assédio moral:

1

Prática continuada, ou seja, violência que se estende ao longo do tempo.

2

Atitudes abusivas que suscitam vergonha ou constrangimento.

3

Ações que objetivam **desestabilizar emocionalmente a vítima** e/ou degradar psicologicamente o ambiente de trabalho.



EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL

SOBRECARRREGAR

- Impor condições e regras de trabalho personalizadas a determinado agente público, diferentes das que são cobradas dos demais, sendo mais trabalhosas ou até mesmo inúteis;
- Sobrecarregar o agente público com novas tarefas ou retirar trabalhos que habitualmente lhe competia, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a antecedência necessária para a realização de atividades no prazo habitual.

EXCLUIR

- Retirar o trabalho que, normalmente, competia ao agente público;
- Ignorar a presença do agente público e dirigir-se somente aos outros;
- Isolar fisicamente o agente público no ambiente de trabalho e até mesmo em confraternizações corporativas, para que este não se comunique com os demais;
- Privá-lo do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Não atribuir atividades, deixando a vítima sem quaisquer tarefas a cumprir.

ATRIBUIR TAREFAS DESNECESSÁRIAS

- Determinar prazos desnecessariamente curtos para a finalização de um trabalho;
- Fornecer, com intenção, informações que levem a vítima ao erro;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições.

HUMILHAR, OFENDER

- Demandar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar, sistematicamente, de forma desrespeitosa;
- Contestar, a todo o momento, as decisões do agente público e interrompê-lo com frequência impedindo a vítima de falar;
- Humilhar e/ou discriminar devido à orientação sexual, origem, gênero, religião, convicções políticas ou idade (entre outros), espalhando rumores sobre a honra, saúde ou desempenho profissional;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral da vítima;
- Impor punições vexatórias;
- Fazer brincadeiras ofensivas e constrangedoras de forma sistemática;
- Criticar a sua vida particular, preferências ou convicções pessoais, ideológicas, religiosas e/ou políticas;
- Atribuir problemas de ordem psicológica ou insinuar a existência de doença mental;
- Agredir verbalmente, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Reclamar e criticar tudo o que é feito de forma correta, mesmo sem motivo.

CONTROLE EXCESSIVO

- Vigiar excessivamente a vítima;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que a vítima permanece no banheiro;
- Instigar o controle de um trabalhador sobre o outro fora do contexto da estrutura hierárquica espalhando, assim, a desconfiança e impedindo a solidariedade entre colegas.

PRIVACIDADE

- Invadir a intimidade da vítima, procedendo a escutas de ligações telefônicas, mensagens em aplicativos ou correio eletrônico.

CERCEAMENTO DE DIREITOS

- Coagir para que a vítima não exerça seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas;
- Pressionar para a vítima não fazer valer seus direitos (férias, licenças, honorários, entre outros);
- Ameaçar demissão frequentemente da vítima;
- Fornecer sinais ou indicações para forçar pedido de desligamento ou para o servidor largar o trabalho;
- Retirar equipamentos/instrumentos ou condições necessárias para realizar o trabalho;
- Retirar a autonomia do servidor ou contestar, sistematicamente, suas decisões.

ASSÉDIO MORAL COM MULHERES

- Fazer insinuações de incompetência ou incapacidade e relacioná-las ao fato de ser mulher;
- Questionar a sanidade mental pelo fato de ser mulher;
- Ridicularizar a vítima ou infantilizar, pelo fato de ser mulher;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
- Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes o devido reconhecimento;
- Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas ou exames;
- Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes e distribuir tarefas inadequadas;
- Desqualificar repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;
- Proferir piadas de cunho sexista.



PARA O EPAGRIANO O QUE É ASSÉDIO MORAL?

PESQUISA DA CGE

Conforme o **Relatório Geral da 1ª Pesquisa sobre Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**, realizada no primeiro semestre de **2024** com servidores do Governo de Santa Catarina, **nas palavras dos epagrianos** que realizaram a pesquisa, **assédio moral** é:

- Provocar incansavelmente o outro, zombar, ameaçar se não cumprir tarefa;
- São exposições humilhantes e constrangedoras, sejam elas repetitivas ou prolongadas. Trata-se de um comportamento abusivo, seja através de palavras ou escritos que possam ferir a integridade de uma pessoa;
- Gritos, xingamentos, ignorar e deixar a pessoa num canto (por exemplo), e outros!
- Sistemáticamente desrespeitar os direitos de igualdade de uma pessoa ou colega de trabalho, em qualquer aspecto, seja religioso, preferencia sexual, condições de trabalho, etc.;
- Atitudes e relação de trabalho que desconsideram o potencial do assediado, de forma reiterada, causando: estresse emocional, descrédito profissional e pessoal perante demais colegas e superiores, sensação de "menos valia" e desonra. Gestores que utilizam de calúnias e decisões arbitrárias e unilaterais para suprimir o desempenho de destaque na equipe de trabalho, não reconhecendo o mesmo;
- É uma conduta praticada no trabalho, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham outro profissional a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional;
- São ataques repetidos que a pessoa sofre no ambiente de trabalho sem um motivo claro e que podem levar ao desenvolvimento de doenças físicas ou mentais.

PESQUISA DA CGE

- Constranger, humilhar, discriminar alguém no ambiente de trabalho;
- É a exposição da pessoa à situações humilhantes ou algo depreciativo em geral;
- Atitudes que constrangem e agride as pessoas, pode acontecer quando estão sozinhos ou na frente de demais colegas;
- Falas e ações sistemáticas contra o servidor que o deixem constrangido, humilhado. E pode ter consequências graves a médio e longo prazo como desistência da função, afastamento por *burnout* ou depressão, pedido de desligamento, etc.;
- É uma forma de violência psicológica que ocorre no ambiente de trabalho, com condutas abusivas, repetitivas e intencionais que visam humilhar, constranger, intimidar, desqualificar ou prejudicar emocionalmente uma pessoa. Incluir insultos, ridicularizações, ameaças, isolamento social, atribuição de tarefas humilhantes, entre outras formas de comportamento hostil;
- Gritar com um funcionário na frente de outras pessoas, insinuar que a pessoa assediada não tem capacidade de entender coisas simples, que precisa que sejam desenhadas, ser extremamente rude em reuniões, olhar de forma muito pervertida para uma mulher, ou fazer comentários “gracinhas” sobre a mulher, dentre outros;
- É uma violência mental e física, que ocorre de forma contínua contra uma pessoa, através de palavras, gestos, piadas, fofocas, escritas, avaliações, etc. O assédio torna o ambiente de trabalho insustentável e traz danos à diversas áreas da vida da vítima (área profissional, pessoal e de relacionamentos);
- Atitudes que desmerecem, desqualificam, punem e abalam psicologicamente o servidor;
- É desmerecer, constranger, diminuir, incomodar uma pessoa até o ponto de levá-la a exaustão e sobrecarga mental;
- Ações sistemáticas, contínuas de: desmerecimento da pessoa, ignorar sua presença, fazer brincadeirinhas sem relação com o trabalho, desmerecer por ser mulher, constranger, delegar tarefas impossíveis de ser cumpridas, deliberadamente não fornecer ferramentas/equipamentos de trabalho para que a pessoa não consiga cumprir com suas tarefas, constranger em público deliberada e continuamente;
- Desconsiderar a capacidade da pessoa, isolar a pessoa, constranger, provocar e tentar desequilibrar o funcionário. Conduta abusiva e repetitiva, com objetivo de humilhar, constranger ou abalar psicologicamente uma pessoa.

QUAL A DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL?

O **assédio moral** surge das condutas **repetidas** que violam a integridade moral do indivíduo.

O **dano moral** representa a ofensa, lesão ou violação, **única ou reiterada**, de um bem jurídico não patrimonial relacionado aos direitos fundamentais da personalidade, tais como: privacidade, intimidade, honra, imagem, nome, reputação, liberdade, vida e integridade psíquica.

A prática de assédio moral resulta em dano moral, tornando o agressor responsável por repará-lo, muitas vezes através de indenização. No entanto, é importante ressaltar que **nem todo dano moral configura assédio moral**.

Exemplo

Uma trabalhadora que foi xingada **uma única vez pela sua chefe** na frente de clientes poderia buscar indenização por dano moral, visto que sua imagem e honra foram afetadas. No entanto, não seria possível alegar assédio moral com base apenas nesse fato isolado, pois o requisito da **prática reiterada** de condutas não estaria presente.



O ASSÉDIO MORAL PODE SER CONSIDERADO ATO DISCRIMINATÓRIO?

Existe uma estreita relação entre assédio moral e discriminação, embora sejam fenômenos distintos. **Atos discriminatórios podem desencadear a prática de assédio moral**, especialmente quando direcionados a grupos vulneráveis.

Exemplo: uma pessoa passar a ser alvo de atitudes repetidas de perseguição, humilhação e constrangimento por sua orientação sexual, posição política ou até mesmo por revelar alguma doença grave ou ser pessoa com deficiência (PCD).

No entanto, é importante destacar que nem toda prática de assédio moral tem como base a discriminação, assim como nem todo ato discriminatório pontual configura assédio moral. **Ambos são problemas distintos, mas que podem se relacionar em determinados contextos.**



FUI VÍTIMA, O QUE POSSO FAZER?

Em primeiro lugar, livre-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor.

A “culpa” pelo assédio é do assediador, JAMAIS do assediado.

NÃO SE CALE!

- Deixe claro ao assediador que você não tolera tal comportamento e que a ação se configura como assédio. Diga, claramente, **NÃO** ao assediador;
- Rompa o silêncio e busque o auxílio de outras pessoas.

PREVINA OCORRÊNCIAS

- Evite conversar e permanecer sozinho(a), sem testemunhas, com o(a) assediador(a).



PEÇA AJUDA

- Peça a um colega que observe a conduta do (a) assediador(a) em relação a você;
- Compartilhe a situação e busque o apoio de colegas, amigos e familiares;
- Informe ao seu superior hierárquico direto a situação;
- Busque apoio e orientação psicológica;
- Solicite acolhimento/apoio/atendimento ao **Serviço Social da Epagri**, conforme o **Programa Bem-Estar**. Paute seu comportamento observando a conduta ética.

REGISTRE



- Anote todas as abordagens de caráter moral sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, descrição dos fatos, nome do(a) assediador(a), nome dos colegas que testemunharam os casos etc. Faça uma espécie de diário e compartilhe com alguém da sua confiança (familiar, amigo);
- Reúna mensagens eletrônicas, *prints* de telas, vídeos, fotos, registro de ligações telefônicas, bilhetes, áudios, gravações, testemunhas, entre outros;
- Reúna laudos médicos ou psicológicos de afastamentos por adoecimento causados pelo assédio moral.

DENUNCIE!

Denuncie para que outras pessoas não passem pela mesma situação, para combater a cultura do silêncio e para fortalecer o uso da Ouvidoria a fim de extinguir tais comportamentos.

A **Ouvidoria da Epagri** é um importante canal de detecção e combate ao assédio moral. Acesse o formulário de denúncia em www.ouvidoria.sc.gov.br (opção 1) ou ligue para **0800 644 8500** no horário das 13h às 19h em dias de efetivo serviço no Poder Executivo Estadual. A Ouvidoria também atende presencialmente, conforme informações no site: <https://www.epagri.sc.gov.br/ouvidoria/>



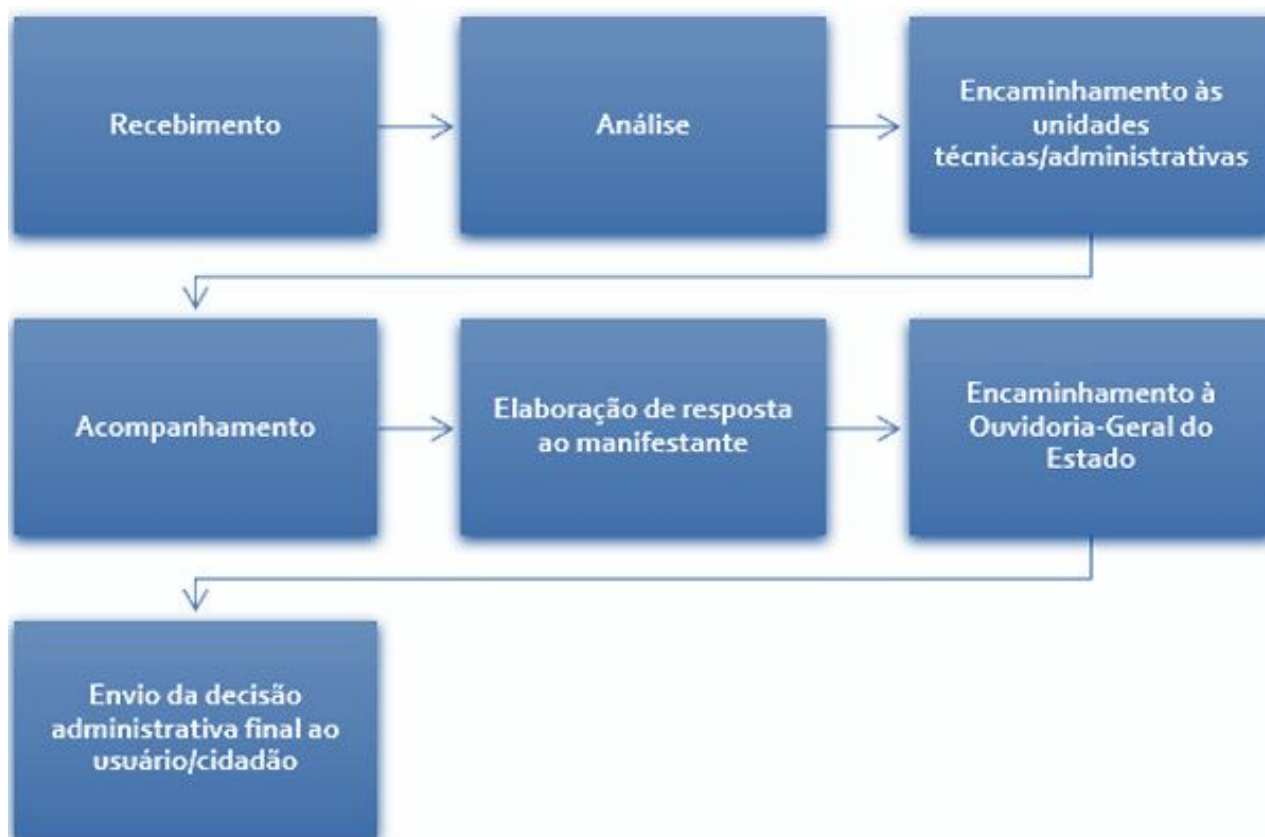
**ESCANEIE O
QR CODE E
SAIBA MAIS!**

FIQUE LIGADO!

Denúncia caluniosa: denúncias mal intencionadas (quando o denunciante apresenta, de modo consciente, informações ou provas falsas, ou ainda, quando informa que alguém cometeu crime, infração ético disciplinar ou ato ímprobo mesmo sabendo que a pessoa é inocente), podem gerar consequências negativas para os envolvidos, criminais, administrativas e civis. O denunciante pode responder por denúncia caluniosa.

DENUNCIE!

Denuncie no *site* da **Ouvidoria da Epagri**, disponível em: <https://www.epagri.sc.gov.br/ouvidoria/>, constam informações sobre a Ouvidoria, bem como sobre o fluxo das manifestações recebidas:



Lá, também constam **perguntas frequentes** sobre o canal de denúncias, **fluxos**, **prazos** de resposta e outras informações relevantes, bem como *link* de acesso ao [Protocolo de denúncias](#). A Ouvidoria assegura o **sigilo** da identidade dos denunciante.

FIQUE LIGADO!

Os agentes públicos que não desempenhem funções na Ouvidoria mas que recebam denúncia de irregularidades praticadas contra a Administração Pública Estadual deverão **encaminhá-las imediatamente à Ouvidoria** da Epagri e **não poderão** dar **publicidade ao conteúdo da denúncia ou a elemento de identificação do denunciante**.

SOU TESTEMUNHA, POSSO AJUDAR?

Sim! Qualquer agente público que testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode oferecer-se para atestar o fato, caso a vítima autorize. Pode denunciar aos órgãos competentes, ao setor responsável e/ou superior hierárquico do assediador e/ou para a Ouvidoria-Geral do Estado. **As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.**

Tenha empatia com seu/sua colega e não se omita! O medo acaba tornando o assediador mais forte e permite que ele continue praticando os mesmos atos com outras vítimas.

Como as instituições podem ajudar?

Os órgãos e entidades devem realizar ações preventivas de assédio moral e de discriminação, com vistas à promoção de relações interpessoais respeitadas para a promoção de ambientes saudáveis de trabalho. Além disso, é importante garantir que todos saibam quais são as ações e os comportamentos aceitáveis.



VOCÊ ESCOLHE QUAL CAMINHO TOMAR!

Fluxos da prevenção
ao assédio moral no
ambiente de trabalho

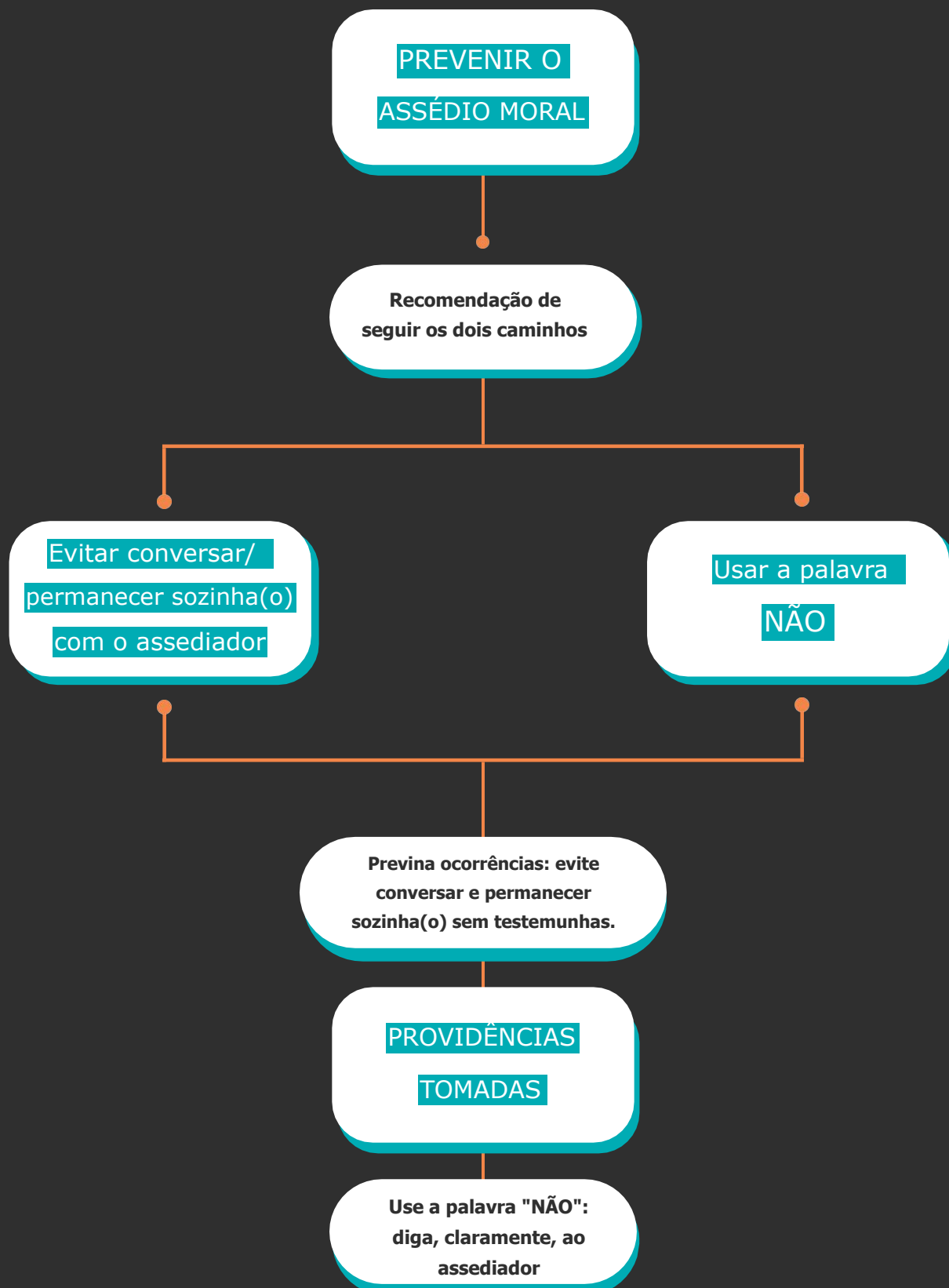
Pode escolher qualquer um
dos caminhos:
separados ou de forma
concomitante

PREVENÇÃO

ACOLHIMENTO

REGISTRO
DA SITUAÇÃO

FLUXO DA PREVENÇÃO



FLUXO DO ACOLHIMENTO



FLUXO DO REGISTRO DE SITUAÇÃO

