


PROGEP
Pró-Reitoria de
Gestão de Pessoas

UF  **B** **20** ANOS
Universidade Federal do
Recôncavo da Bahia

ASSÉDIO MORAL



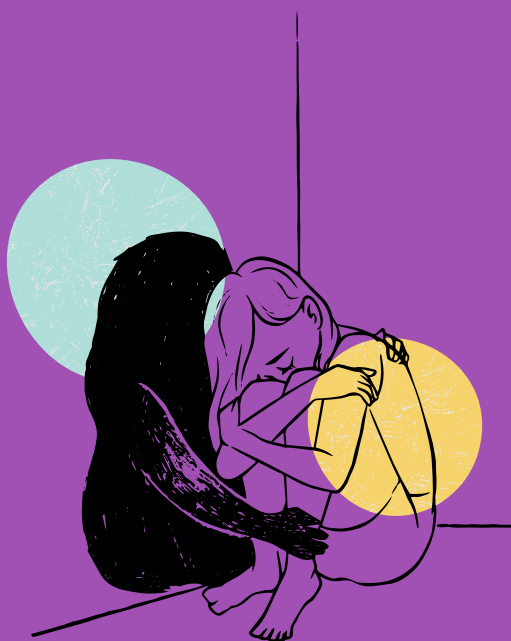
NÃO!

JULHO, 2025

**ESSE MATERIAL É CONTINUIDADE DA SÉRIE SOBRE
VIOLÊNCIAS NO TRABALHO.**

**DESSA FORMA, OS CARDS A SEGUIR ATENTAM
PARA A NECESSIDADE E URGÊNCIA DE
DISCUTIRMOS UMA TEMÁTICA IMPORTANTE:
ASSÉDIO MORAL**

*Sinalizamos que esse post pode trazer alguns gatilhos, especialmente para pessoas que sofreram assédio. Se precisar, pause e/ou procure apoio junto à equipe psicossocial do NUGASST.



O que é

assédio moral?

- Segundo a Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, assédio moral é a:

“(…) violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)”.



O que é assédio moral?

- Outra classificação de assédio moral, menos conhecida, mas já identificada, é o assédio moral organizacional, compreendido pela mesma Resolução como:

(...) processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)”

Assim, especialmente no ambiente de trabalho, expor pessoas a condutas abusivas, seja através de gestos, palavras e/ou atitudes, praticadas de forma sistemática no exercício de sua atividade profissional e/ou criar estratégias institucionais, de forma estrutural, que coloquem a dignidade e saúde de indivíduos e/ou grupos em risco e prejudiquem o ambiente de trabalho, podem ser entendidas enquanto práticas de assédio moral.



Você sabia que existem alguns elementos que podem caracterizar o assédio moral?



A repetição das práticas do/a agressor/a, que geralmente duram um certo período de tempo;



Muitas vezes ocorre a realização de atitudes abusivas que apresentam conteúdo vexatório e constrangedor;



A direcionalidade das práticas da agressão também costuma ser uma característica do assédio. Ou seja, quando elas são dirigidas a uma pessoa específica ou a um determinado grupo.



É possível apontar alguns exemplos de atitudes que podem configurar assédio moral*:

- Prejudicar e/ou retirar a autonomia funcional do/a trabalhador/a;
- Colocar em xeque, com frequência, as decisões do/a trabalhador/a;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele/a trabalhador/a, sem justificativa e/ou delegar tarefas muito difíceis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros, especialmente em prazos curtos, sem razoabilidade;
- Ignorar a presença do/a servidor/a, dirigindo-se apenas aos demais colegas;

AINDA TEMOS MAIS EXEMPLOS



CONTINUAÇÃO



- Passar tarefas humilhantes; Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Desconsiderar e/ou menosprezar problemas de saúde do/a servidor/a recorrentemente;
- Controlar as consultas médicas e/ou afastamentos do/a servidor/a de forma aleatória.

*Observa-se que tais condutas **podem** configurar assédio moral, mas não obrigatoriamente são atitudes assediosas em si. Por isso, é sempre importante considerar o contexto, sem isolar atitudes identificadas enquanto violentas, para enquadrar a situação. Na dúvida, procure espaços de acolhimento, compartilhe com pessoas que confia as situações vividas e/ou procure a Ouvidoria para orientações e/ou registro de denúncia para uma apuração mais adequada da situação.



Você sabe o que NÃO é assédio moral?

Muitas vezes, especialmente nas situações em que existem conflitos nas relações interpessoais no trabalho, é possível que haja a confusão entre algumas atitudes com o assédio moral. No entanto, nem tudo configura tais condutas como assédio.

Aqui, por exemplo, é possível identificar um rol de atitudes que não são identificadas, a priori, como assédio moral*:

- Transferência do/a servidor/a para outra unidade de lotação no interesse da administração;
- Exigências de cumprimento de metas considerando os prazos estabelecidos e distribuição de tarefas;

OUTROS EXEMPLOS NA SEQUÊNCIA



CONTINUAÇÃO



- Realização de avaliações de desempenho;
- Destituição de funções e/ou cargos;
- Corte de ponto, quando não cumprida a jornada de trabalho;
- Ferramentas de gestão, decisões processuais e gerência de pessoal em geral;
- Conflitos esporádicos com colegas, subordinados ou com a chefia, sem configuração de perseguição e/ou exposição.

*Da mesma forma que as condutas que **podem** configurar assédio moral precisam ser observadas em uma contextualização mais ampla, as que a priori não são também precisam ser observadas tanto em suas especificidades, quanto na totalidade.



VOCÊ SABIA QUE O ASSÉDIO MORAL PODE SE APRESENTAR EM DIFERENTES TIPOLOGIAS?

1 - Vertical

É quando existe uma diferença referente à posição hierárquica na relação de trabalho. Ele pode ser:

Vertical descendente - quando o assédio é praticado por superior/a hierárquico/a.

Vertical ascendente - quando o assédio é praticado por subordinado contra superior/a hierárquico/a.



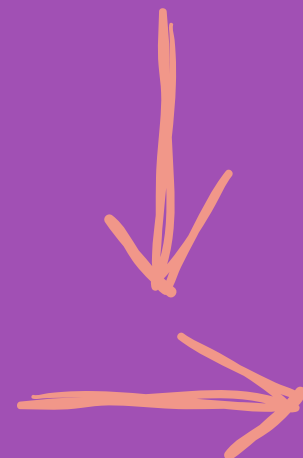
2- Horizontal

Quando não existe diferença entre as hierarquias na relação de trabalho. Ocorre entre colegas sem relação de subordinação.



3 - Misto

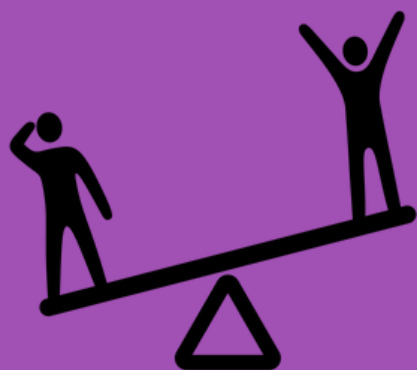
Acontece quando as situações vivenciadas envolvem assédio moral vertical e horizontal. Ou seja: a pessoa sofre assédio tanto por superiores hierárquicos, quanto por colegas de trabalho com relações hierárquicas horizontais, concomitantemente.



Uma observação que não pode passar despercebida:

A relação entre Assédio Moral e Discriminação!

Apesar de não se tratar da mesma prática/conceituação, a discriminação pode ser a motivação do assédio: mulheres, pessoas com deficiência, população negra, indígenas e LGBTQIAP+ estão entre as principais vítimas do assédio.



Na lei:



Até o momento, o Brasil não possui uma lei específica, em âmbito nacional, sobre o assédio moral no trabalho. No entanto, existem diferentes normas que são utilizadas para assegurar a ilicitude da conduta, como por exemplo artigos da Constituição Federal, do Código Civil e da Lei 8.112/1990.

Consequências:



As consequências do assédio moral podem envolver danos de ordem psicológica, físicas, sociais e profissionais para quem sofre esse tipo de violência, podendo levar, além de processos severos de adoecimento, dentre outros prejuízos, inclusive, à perda do significado do próprio trabalho para a pessoa, o que também gera impactos para a instituição.

Enfrentamento

ao assédio moral

Se possível, a vítima pode reunir provas como, mensagens (sejam elas por meios físicos ou virtuais), e-mails, ligações, indicar testemunhas, anotar datas, horários, locais e pessoas presentes na situação.

Institucionalmente, orienta-se que a situação seja registrada através do Fala.BR, sendo esta a Plataforma Integrada de Ouvidoria do Poder Executivo Federal.

Além disso, é possível, comunicar o fato ao sindicato, à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho ou a qualquer outra entidade de defesa de direitos humanos.



Papel da Gestão



PREVINIR através da criação de um ambiente seguro e respeitoso;

IDENTIFICAR situações em que essas violações podem ocorrer;

Saber como BUSCAR APOIO ao reconhecê-las;

ACOLHER as vítimas para que se sintam seguras para denunciar às ouvidorias;

FORMALIZAR denúncias perante os órgãos competentes;

PROTEGER a vítima de possíveis retaliações;

ACOMPANHAR o caso oferecendo apoio durante todo o processo.

Papel da Instituição

CRIAR Políticas claras, definindo normas e fluxos para denúncias;

CAPACITAR por meio da promoção de treinamentos contínuos;

CONSTRUIR canais de denúncia por meios seguros e acessíveis;

INVESTIGAR através de sindicâncias imparciais;

APOIAR as vítimas disponibilizando suporte psicológico e jurídico;

APLICAR penalidades conforme a legislação



Na UFRB:

A UFRB possui uma Resolução que Institui a Política de Enfrentamento aos Assédios e Discriminações no âmbito da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia! Trata-se da Resolução CONSUNI/UFRB N° 27, DE 07 DE JUNHO DE 2024. A partir dela, foi instituído o

Comitê de Enfrentamento ao Assédio Sexual, Moral e Discriminações (CEAS).



Gostou do conteúdo?



curta



comente



compartilhe



salve



Tem sugestão de tema? manda um e-mail para:
qualidadedevida@progep.ufrb.edu.br

Necessita de apoio/suporte/orientação sobre o que foi abordado? entre em contato com o e-mail:



psicossocial@progep.ufrb.edu.br

RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO: EQUIPE
PSICOSSOCIAL E EQUIPE DE BEM-ESTAR E
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO
NUGASST/PROGEP/UFRB.