

**Assédio Moral  
no Serviço Público**

**Vamos combater  
esse crime!**

**SINDSEP-DF** 

**Brasília, outubro de 2011**

## Sumário

---

---

Apresentação	3
O que é assédio moral	4
Como identificar o assédio moral	4
Quem é o agressor?	4
Danos ao agredido	5
Exemplos de assédio moral	5
Como se proteger	6
Legislação	7
Assédio Moral é crime. Denuncie!	7

## Apresentação

---

É cada vez maior o número de servidores que procuram o Sindicato dos Servidores Públicos Federais no DF (Sindsep-DF) para denunciar casos de assédio moral no seu local de trabalho. Em todos eles, o Sindsep-DF tem agido com rigor, exigindo dos gestores públicos a apuração dos fatos e a punição dos responsáveis.

A publicação desta cartilha é um complemento deste trabalho, que tem como objetivo atuar de forma preventiva para inibir novas ocorrências de assédio moral nos locais de trabalho. Nela, o sindicato apresenta um apanhado das situações consideradas assédio moral – que é que a repetição de situações humilhantes e constrangedoras ao servidor, durante sua jornada de trabalho –, e as formas de combater esta prática no serviço público.

Saudações Sindicais,

Oton Pereira Neves  
Secretário-Geral  
Sindsep-DF  
Gestão 2010/2013

## **O que é assédio moral**

---

É todo comportamento abusivo (gesto, palavras, atitudes) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho.

O assédio moral compromete a identidade, dignidade e relações afetivas e sociais do servidor, cuja exposição a situações humilhantes, constrangedoras e repetitivas pode causar danos emocionais e doenças psicossomáticas, como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, entre outros, podendo acarretar quadros de pânico e de depressão, doenças. Em casos extremos, essas doenças podem levar à morte ou ao suicídio.

## **Como identificar o assédio moral**

---

O assédio moral é uma tortura constante e permanente, quase que diária, que humilha, agride e acaba com a saúde do trabalhador. Isto significa que o assédio moral no ambiente de trabalho não é um fato isolado. A base desse problema está na repetição, ao longo do tempo, de práticas constrangedoras e humilhantes.

Portanto, é uma prática que se define no tempo e não pode ser diagnosticada imediatamente após a primeira hostilidade. Não se dar bem com seu superior é normal. O problema é quando a questão se torna pessoal e o empregado se vê discriminado no ambiente de trabalho, sofrendo com constantes humilhações.

## **Quem é o agressor?**

---

O assédio moral se caracteriza pela relação de subordinação, por isso, o agressor é sempre um superior hierárquico que ridiculariza e inferioriza o servidor, envergonhando-o em frente aos colegas.

## **Danos ao agredido**

---

---

- Perda da motivação, criatividade, capacidade de liderança, espírito de equipes.
- Doenças psicológicas e/ou físicas, tais como depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono e digestivo, hipertensão, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídios.
- Aumento dos riscos de o servidor vir a sofrer doenças profissionais ou acidentes de trabalho.
- Queda da produtividade.

## **Exemplos de assédio moral**

---

---

- Inação compulsória – quando a chefia deixa de repassar serviços ao servidor, deixando-o propositalmente ocioso.
- Uso de palavras pejorativas ou agressivas.
- Filmar ou fotografar o servidor sem autorização, a pretexto de “fiscalizar”.
- Humilhar, inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar o servidor.
- Precarizar as condições de trabalho.
- Ameaçar constantemente o servidor, inclusive na tentativa de proibir a participação em greves e mobilizações convocadas pelo sindicato.
- Responsabilizar publicamente o servidor por algum problema no serviço, acusando-o de incapaz.
- Invadir o espaço familiar como, por exemplo, pedir ao servidor que responda a perguntas íntimas, tais como, salário do cônjuge ou situação conjugal.

- Discriminar o trabalhador em função de alguma doença.
- Atribuir tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo, ou em condições e prazos inexecutáveis.
- Sonegar informações necessárias ao desempenho das funções ou relativas à sua vida funcional.
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa.
- Exigir que extrapole a jornada de trabalho ou reduzir horário de refeições.
- Divulgar boatos sobre sua moral ou criticar sistematicamente o trabalho.
- Colocar guarda controlando entrada e saída e fazer revistas.
- Dar instruções confusas e imprecisas ao servidor.
- Bloquear o andamento do trabalho do servidor.
- Ignorar a presença na frente dos outros e/ou não cumprimentá-lo ou não lhe dirigir a palavra.
- Fazer críticas ao servidor em público ou, ainda, brincadeiras de mau gosto.

## Como se proteger

---

1- Anotar com detalhes toda as humilhações sofridas, registrando o dia, o mês, o ano, a hora, o local/setor, o nome do agressor, os colegas que testemunharam, o conteúdo da conversa e o que mais achar relevante.

2- Evitar conversar com o agressor sem testemunhas. Ir sempre acompanhado de um colega de trabalho ou, preferencialmente, um dirigente sindical.

3- Relatar o acontecido ao Sindsep-DF, tanto na sede como na Seção Sindical do seu órgão.

## **Legislação**

---

---

Embora não haja uma legislação específica em âmbito federal, as ações contra assédio moral se sustentam no Artigo 5º, Inciso III, da Constituição Federal, que garante que ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante.

## **Assédio moral é crime. Denuncie!**

---

---

O Sindsep-DF alerta aos servidores que assédio moral é crime passível de punição. Se você é servidor e está sofrendo com essa prática, procure a Secretaria de Assuntos Jurídicos do Sindsep-DF ou um dos membros da Seção Sindical do Sindsep-DF no seu órgão. O sindicato está pronto para adotar as providências políticas e jurídicas cabíveis.

Se você é testemunha de humilhação no trabalho supere seu medo e seja solidário. Você poderá ser a próxima vítima e nessa hora o apoio dos colegas também será precioso. É a troca de informações que permite a resistência, porque o medo só reforça o poder do agressor.

### **Contatos para orientação e denúncia:**

**Tel.:** 3212-1900

**E-mail:** geral@sindsep-df.com.br

jurídico@sindsep-df.com.br.



**Sindicato dos Servidores Públicos  
Federais no Distrito Federal – Sindsep-DF**  
SBS Qd. 1 Ed. Seguradoras 16º e 17º andares  
Brasília-DF – CEP: 70.093-900  
Tel.: 3212-1900 / Fax: 3225-0699

[www.sindsep-df.com.br](http://www.sindsep-df.com.br)

Siga-nos no Twitter (@sindsepdf)  
e facebook.com/sindsepdf

E-mail: [geral@sindsep-df.com.br](mailto:geral@sindsep-df.com.br)