

CARTILHA SOBRE ASSÉDIO MORAL



Coordenação de Saúde
e Qualidade de Vida



UFPEL



CARTILHA SOBRE ASSÉDIO MORAL
2026

ORGANIZADORA

MARIA HELENA CONCEIÇÃO SILVEIRA - PSICÓLOGA DA
SEÇÃO DE PREVENÇÃO E PROMOÇÃO À SAÚDE /
COORDENAÇÃO DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA / PRÓ-
REITORIA DE GESTÃO COM PESSOAS

O assédio moral constitui violação de direitos humanos e ameaça a igualdade de oportunidades de trabalho, em especial para mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAP+.

Você sabe o que é Assédio Moral no Trabalho?

O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) trabalhador(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima.

A pessoa assediada integra, muitas vezes, algum grupo que já sofre discriminação social, tais como mulheres, pessoas com deficiência, pessoas idosas, negras, minorias étnicas, população LGBTQIAP+, dentre outros.

**Quando
e onde
pode
ocorrer?**

Pode ocorrer não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação desenvolvida no âmbito profissional.

O QUE CARACTERIZA UMA SITUAÇÃO COMO ASSÉDIO MORAL?

Quatro elementos essenciais na identificação do assédio moral interpessoal:

Habitualidade

Comportamentos ocorrem de forma repetitiva em um período prolongado de tempo.

Ataques psicológicos

Conduitas dirigidas a uma pessoa que induzem ao desconforto psicológico; são ofensivas e humilhantes.

Pessoalidade

O alvo é uma pessoa específica. O processo de perseguição é direcionado e pessoal, mas pode ocorrer com mais de uma pessoa de determinado grupo.

Intencionalidade

Intenção de prejudicar, anular ou excluir, visando a anulação dos espaços de ação ou desligamento de um projeto, função ou emprego.

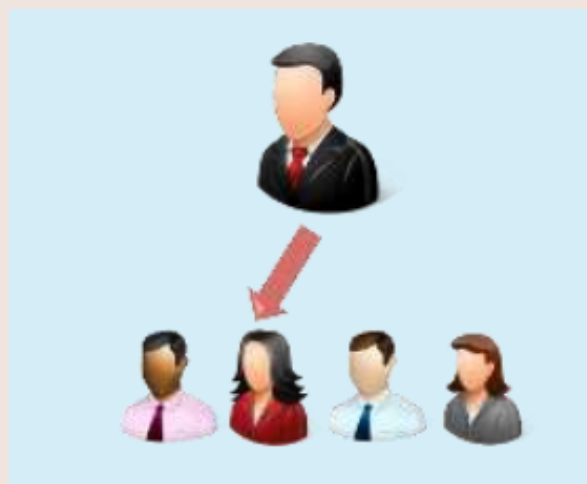
Diferentes tipos de assédio moral no trabalho:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL:

OCORRE ENTRE PESSOAS DE NÍVEL HIERÁRQUICO DIFERENTES, CHEFES E SUBORDINADOS, E PODE SER SUBDIVIDIDO EM DUAS ESPÉCIES:

DESCENDENTE:

Caracteriza-se pela pressão da chefia em relação aos subordinados.



ASCENDENTE: Assédio praticado por subordinado/s contra chefia.

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL:

OCORRE ENTRE PESSOAS QUE PERTENCEM AO MESMO NÍVEL DE HIERARQUIA.

É UM COMPORTAMENTO INSTIGADO PELO CLIMA DE COMPETIÇÃO EXAGERADO ENTRE COLEGAS DE TRABALHO.



O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do *bullying*, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

ASSÉDIO MORAL MISTO:



O assédio ocorre de forma cumulativa: horizontal e vertical. A vítima tanto é assediada por colegas de trabalho, quanto por seus superiores hierárquicos ou subordinados.



Nem todo comportamento desagradável ou conflito interpessoal no ambiente de trabalho pode ser considerado assédio moral

Os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho; e nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral.

Alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão pública, e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral.

Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema, comunicadas de forma direta e respeitosa; Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa, também não configuram assédio moral.

Feedback construtivo

Quando uma chefia ou colega oferece feedback construtivo para ajudar o(a) colega a melhorar o desempenho.

Em um ambiente de trabalho dinâmico e colaborativo, é comum que haja conflitos interpessoais. No entanto, quando os conflitos são gerenciados de forma apropriada e respeitosa, eles não constituem assédio moral.

Gestão de conflitos

Decisões de gestão

Decisões difíceis de gestão, como reorganizações do quadro de pessoal, podem ser dolorosas para os(as) servidores(as) afetados(as), mas isso não é considerado assédio moral, desde que as decisões sejam tomadas de forma justa e consistente com as políticas da organização.

Diferença entre assédio moral e conflito:

A principal diferença entre assédio moral e conflito está na natureza e intenção das ações.

No Assédio moral, há uma parte que está consistentemente buscando prejudicar ou abusar de outra parte de forma deliberada e repetitiva, com o objetivo de causar dano emocional ou psicológico.

Já no conflito, as partes envolvidas podem ter opiniões divergentes ou objetivos conflitantes, mas não necessariamente há uma intenção maliciosa de prejudicar uma parte específica.

QUAIS OS DANOS DE QUEM SOFRE ASSÉDIO?

Físicos

Mal-estar, insônia, pesadelos, distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, cansaço, tremores, dores de cabeça, alterações da libido, aumento ou diminuição de peso, agravamentos de doenças pré-existentes.

Psicológicos

Depressão, estresse, sentimento de culpa, vergonha, sentimento de inferioridade, tristeza, baixa autoestima, irritação, angústia, falta de concentração, problemas de memória, cogitação de suicídio.

Sociais

Isolamento nas relações sociais, diminuição da capacidade de fazer novas amizades, desprezo nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, dificuldade no relacionamento familiar

Profissionais

Falta de interesse pelo trabalho, redução de produtividade, rejeição pelas tarefas, aumento do número de erros no cumprimento das funções, reação negativa a ambiente de trabalho, desprezo pelas ordens superiores

O que fazer?

Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança.

Fomentar o senso de solidariedade e cooperação rompendo com o individualismo que corrobora o isolacionismo, a competição cega, a rivalidade surda, a disputa pela falácia do poder.

Construir espaço para a fala e a escuta através do clima de respeito às diferenças; onde aconteça a discussão das tarefas e dos temas (e não das pessoas).

Vítima

- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos.
- Demonstrar, de forma clara, que não aceita o comportamento da pessoa.
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação.
- Buscar suporte psicológico para o enfrentamento de tais situações.
- Comunicar a situação na unidade, no que couber.
- Buscar acolhimento na CSQV - Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida.
- Buscar acolhimento na Sala Bem-Viver de atendimento e acompanhamento de vítimas de violências, instituída pela Política Institucional “Bem-Viver UFPel: Prevenção e Combate às Violências”.
- Realizar denúncia na Ouvidora.

Colegas

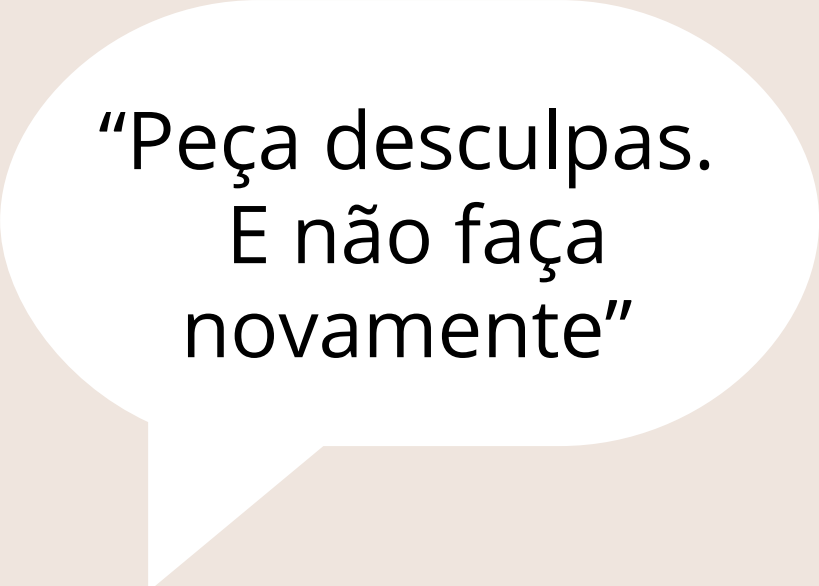
- Oferecer apoio à vítima.
- Disponibilizar-se como testemunha.
- Comunicar ao superior hierárquico do(a) assediador(a) ou ao setor responsável, as situações de assédio moral que presenciou.



**E se você
percebesse que
está passando dos
limites em sua
conduta com
alguém?**



“Errou?”



“Peça desculpas.
E não faça
novamente”

Fingir que nada aconteceu, não é a solução.
Se por alguma alguma razão você errou, corrija.
Ter coerência para reconhecer a própria falha
exige coragem e honestidade.
E mais: **reflita sobre suas ações
para não repeti-las.**

Quem assedia pode ser responsabilizado(a)

Na esfera civil por danos morais e materiais;

Na esfera administrativa por infração disciplinar.

Na esfera criminal, dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, outros;

Na esfera penal, pode configurar:

- Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989);
- A discriminação contra a pessoa com deficiência (Lei nº 7.853/1989 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015);
- A discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei nº 9.029/1995);
- Em março de 2019, a Câmara Federal aprovou o Projeto de Lei nº 4.742/2001 que define o assédio moral no trabalho como crime; aguardando o trâmite e a aprovação pelo Senado Federal.

Como denunciar?

Ouvidoria

<https://wp.ufpel.edu.br/ouvidoria/>

Sistema disponível 24 horas:

Plataforma Fala.BR

<https://falabr.cgu.gov.br/>

Referências

Guia Lilás; Portaria Normativa SE/CGUnº58,07/03/2023, Controladoria-Geral da União(CGU). Gabinete do Ministro(GM), 2023.

Guia Lilás - Prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. 2ª Ed. 2024
<https://www.gov.br/cgu/ptbr/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo>

HELOANI,R.; BARRETO, M. Assédio Moral nas Relações Sociais no Âmbito das Instituições Públicas. In: GEDIEL, J.A.P. e tal(Org.). Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública.

Pró-reitoria de Gestão com Pessoas
Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida
Seção de Prevenção e Promoção à Saúde

Contatos:

(53) 32843981

csqv@ufpel.edu.br

Acolhimento psicossocial

saude.servidor@ufpel.edu.br

