



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
CASA CIVIL



RELAÇÃO DE TRABALHO RESPEITOSA

**ASSÉDIO MORAL
PREVENIR, IDENTIFICAR, DENUNCIAR E COMBATER**

O QUE É?



O assédio moral é uma conduta abusiva e intencional

São palavras, comportamentos, atos ou gestos que ocorrem de forma repetitiva por um determinado tempo, que causam humilhação, constrangimento e desqualificação do indivíduo ou grupo de pessoas

É uma forma de violência que pode trazer danos à personalidade, dignidade e integridade física ou psíquica do assediado ou assediada

TIPOS DE ASSÉDIO

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

Interpessoal

Ocorre de maneira individual, direta, possui um "alvo específico"

Institucional

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio

Vertical

Ocorre por razão do nível hierárquico (descendente ou ascendente)

Horizontal

Ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico, como o *bullying* pelos colegas de trabalho



ATOS QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO

- ▲ Contestar ou criticar constantemente o trabalho da pessoa
- ▲ Desmerecer ou ridicularizar o servidor ou a servidora perante seus superiores, colegas ou subordinados
- ▲ Passar tarefas humilhantes
- ▲ Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho
- ▲ Dirigir-se a servidor ou a servidora aos gritos
- ▲ Divulgar boatos ofensivos sobre o servidor ou a servidora
- ▲ Manipular informações, deixando de repassá-las, intencionalmente, com a devida antecedência necessária, para que os servidores realizem suas atividades
- ▲ Postar mensagens depreciativas nas redes sociais
- ▲ Criticar a vida particular do servidor ou da servidora
- ▲ Vigilância excessiva e constante
- ▲ Criar apelidos depreciativos
- ▲ Impor punições vexatórias (dancinhas e prendas)
- ▲ Isolar ou ignorar a presença do servidor ou da servidora



DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO E ATOS DE GESTÃO

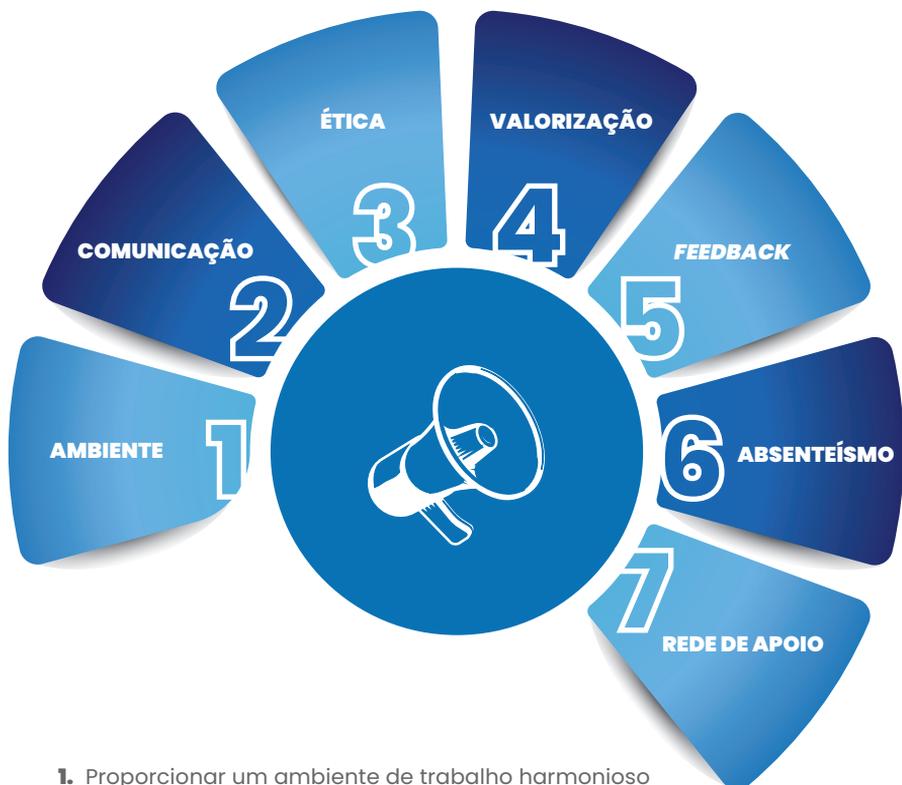
Não é assédio:

- ▲ Exigir dos colaboradores o comprometimento com a missão institucional do órgão
- ▲ Cobranças de metas fazem parte do cotidiano do trabalho. A imposição de prazos e exigências de resultados são atribuições das chefias. Eventuais reclamações não configuram assédio
- ▲ A sobrecarga de trabalho quando for extraordinária, dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço
- ▲ Vigilância do controle de frequência, uma vez que as folhas de ponto são as ferramentas que comprovam assiduidade do servidor
- ▲ A transferência de servidor para outra unidade ou até a destituição de função, desde que no interesse da Administração Pública



COMO DENUNCIAR, PREVENIR E COMBATER?

Para prevenção e combate de tais condutas deve-se:



1. Proporcionar um ambiente de trabalho harmonioso
2. Criar canais de comunicação eficazes proporcionando melhor apuração e sanção dos atos de assédio, garantindo o anonimato
3. Divulgar o Código de Ética do órgão enfatizando a temática, bem como promover palestras e divulgação nas redes sociais
4. Promover um ambiente de trabalho sem discriminação e valorizar os servidores
5. Incentivar a comunicação não violenta e *feedback* dos trabalhos
6. Atentar aos altos índices de absentismo e licenças médicas
7. Promover uma rede de apoio psicológico aos servidores

CONSEQUÊNCIAS

Para o servidor:

- ▲ Alteração do sono
- ▲ Apatia
- ▲ Crises de ansiedade e ataques de pânico
- ▲ Distúrbios digestivos
- ▲ Doenças e transtornos mentais
- ▲ Dores de cabeça e no corpo
- ▲ Esgotamento físico e mental
- ▲ Estresse
- ▲ Hipertensão arterial
- ▲ Irritabilidade

Para o serviço público:

- ▲ Absenteísmo
- ▲ Licenças médicas prolongadas
- ▲ Redução da produtividade
- ▲ Rotatividade de pessoal



LEGISLAÇÃO

De acordo com os **artigos 186 e 927 do Código Civil**, é possível obter reparação civil por danos morais à personalidade da vítima ou a danos materiais, pelo **Poder Judiciário**

Pela **Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011**, o assédio moral é uma infração média, de acordo com o inciso II do artigo 192

No **Código Penal**, a infração está prevista nos artigos 147-A e 147-B, com pena de reclusão de 6 meses a 2 anos, além de multa



COMO DENUNCIAR

Passo a passo

1. Anotar os fatos
2. Guardar provas (exemplo: testemunhos, fotos, vídeos e gravação de áudio)
3. Formalizar a denúncia (pelo diretório e/ou pelo e-mail da Comissão de Ética da Casa Civil)

Na Casa Civil

SEI

Pelo diretório: CACI/GAB/CE-POR-12-2021

E-mail

etica.caci@buriti.df.gov.br



REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de janeiro de 1940. Código Penal.

DISTRITO FEDERAL. Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011. Regime Jurídico dos Servidores Públicos do DF

DISTRITO FEDERAL. Portaria nº 42, de 29 de julho de 2019. Institui a Comissão de Ética da Casa Civil do Distrito Federal.

DISTRITO FEDERAL. Portaria nº 12, de 23 de setembro de 2021. Designa os membros da Comissão de Ética.