



**CEARÁ**  
GOVERNO DO ESTADO  
SECRETARIA DA SAÚDE

# CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DO CEARÁ

ENTENDA, IDENTIFIQUE E

**DENUNCIE**



CS CamScanner



# **CEARÁ**

## **GOVERNO DO ESTADO**

SECRETARIA DA SAÚDE

### **GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ**

Elmano de Freitas da Costa

### **VICE-GOVERNADORA DO ESTADO DO CEARÁ**

Jade Afonso Romero

### **SECRETÁRIA DA SAÚDE DO ESTADO DO CEARÁ**

Tânia Mara Silva Coelho

### **SECRETÁRIO EXECUTIVO DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE**

Antonio Silva Lima Neto (Tanta)

### **SECRETÁRIA EXECUTIVA DA ATENÇÃO PRIMÁRIA E POLÍTICAS DE SAÚDE**

Maria Vaudelice Mota

### **SECRETÁRIO EXECUTIVO DE ATENÇÃO À SAÚDE E DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

Lauro Vieira Perdigão Neto

### **SECRETÁRIA EXECUTIVA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO INTERNA**

Carla Cristina Fonteles Barroso

### **SECRETÁRIA EXECUTIVA ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA**

Iluska de Alencar Salgado

**COMISSÃO SETORIAL DE PREVENÇÃO E COMBATE  
AO ASSÉDIO MORAL DA SECRETARIA DA SAÚDE DO CEARÁ**

**Márcio Alan Menezes Moreira**

Membro titular

**Carla Cristina Fonteles Barroso**

Membro titular

**Tisha Botelho Galvão**

Membro titular

**Gleydson César de Oliveira Borges**

Membro titular

**Ana Patrícia Escossio dos Santos Marques**

Membro suplente

**Marcus Vinícius Leal Silva**

Membro suplente

**Maria de Fátima Paiva Sales**

Membro suplente

**Edmar Fernandes de Araújo Filho**

Membro suplente

**COORDENADORA DE COMUNICAÇÃO**

Helga Rackel Sousa Santos

**ELABORAÇÃO**

Evelyn Ferreira Carneiro de Melo

**DIAGRAMAÇÃO**

Leticia Maria dos Santos Rodrigues

**REVISÃO**

Rayanne Nunes Forte de Aguiar

Allane Marreiro de Sousa



# Sumário

<b>1. O que é assédio moral?</b> .....	6
- Como identificar o assédio moral?.....	8
- Formas de assédio moral.....	8
- O que não é assédio moral?.....	10
<b>2. Causas do assédio moral</b> .....	11
<b>3. Consequências do assédio moral</b> .....	12
<b>4. Quem pratica assédio moral pode ser punido?</b> .....	15
<b>5. Prevenção</b> .....	16
<b>6. O que fazer em caso de assédio moral?</b> .....	19
- Ferramentas de denúncia.....	21
<b>Referências</b> .....	22

# 1 O que é assédio moral?

O assédio moral é todo ato ou comportamento repetido e/ou prolongado, dentro ou fora do ambiente de trabalho, que consiste em coagir o agente público, moral e socialmente, por meio de abuso de autoridade, humilhações ou imposição de condições de trabalho degradantes, sendo suscetível de provocar, dentre outros, ofensa à dignidade e prejuízos psíquicos e profissionais.



Na legislação cearense, a **Lei nº 15.036, de 18.11.2011**, conceitua assédio moral da seguinte forma:

*Art. 2º Considera-se assédio moral toda ação, gesto ou palavra que tenha por objetivo ou efeito constranger ou humilhar o servidor público civil, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, por servidor público civil, abusando das prerrogativas conferidas em virtude de seu cargo ou de influência pessoal, situação profissional, conhecimento, experiência, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução da carreira ou à estabilidade funcional do servidor constrangido, especialmente quando:*

*I – exigir, sem aquiescência do servidor público, com ou sem ameaça, o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com as suas atribuições, em condições e prazos inexecutáveis, com o intuito de menosprezá-lo;*

*II – exigir, sob reiteradas ameaças, o exercício de funções triviais ao exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;*

*III – apropriar-se em proveito próprio do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;*

*IV – excluir do servidor, sem base legal ou normativa, benefícios pecuniários rotineiros;*

*V – desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, de forma que o isole de contatos com outros servidores de qualquer nível, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades através de terceiros ou por quaisquer outros meios;*

*VI – sonegar as informações que sejam necessárias ao desempenho de suas atribuições; divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços com a intenção de atingir a dignidade do servidor; expor o servidor a situações adversas, com efeitos físicos ou mentais, culminando em prejuízos do seu desenvolvimento pessoal, profissional ou financeiro.*



## ■ Como identificar o assédio moral?

Para que uma conduta seja identificada como assédio moral, é necessário verificar se:

- a atitude se repete e/ou acontece por tempo prolongado durante o horário de trabalho;
- a intenção do agressor é humilhar e provocar instabilidade emocional à vítima para constrangê-la ou pressioná-la a mudar de setor ou local de trabalho, coagindo-a a pedir demissão;
- as ações são sempre voltadas a uma pessoa específica ou grupo de pessoas.

**Atenção:** ações pontuais podem caracterizar dano moral, mas não necessariamente são identificadas como assédio. Para ser configurado como tal, o ato precisa ser repetido.

## ■ Formas de assédio moral

### **Vertical:**

Quando o agressor tem posição hierárquica superior à da vítima, o assédio moral é vertical descendente, ou seja, vem de cima para baixo, de quem tem mais poder para quem tem menos poder na relação de trabalho. Quando o ato é cometido por alguém em função inferior hierarquicamente em relação à vítima, o assédio é ascendente, ou seja, o assédio é cometido de baixo para cima.

### **Horizontal:**

Ocorre quando não existe relação de hierarquia entre vítima e agressor, ou seja, são colegas de trabalho e não há relação de poder entre eles.

### **Misto:**

Nesse caso, a vítima é assediada tanto pela chefia quanto pelos colegas de trabalho.

## ■ Exemplos de assédio moral:

- Retirar a autonomia funcional do trabalhador;
- Contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o profissional com novas tarefas;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele trabalhador, sem justificativa;
- Ignorar sua presença, dirigindo-se apenas aos demais colegas; Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores a seu respeito;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com antecedência necessária para que o trabalhador realize as atividades;
- Vigiar excessivamente apenas o trabalhador assediado;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o trabalhador permanece no banheiro;
- Fazer comentários indiscretos quando o trabalhador falta ao serviço; Advertir arbitrariamente;
- Divulgar boatos ofensivos;
- Controlar as consultas médicas.

## ■ O que não é assédio moral?

**Conflitos, discordâncias, diferenças de personalidade e estresses eventuais ou episódicos no trabalho não são caracterizados como assédio moral.** Além disso, a chefia pode usar ferramentas e ações para exigir comprometimento ao trabalho, assim como verificar a assiduidade dos subordinados.

Pressão, crítica e cobranças para cumprimento de obrigações, desde que respeitadas, fazem parte da rotina de trabalho. O aumento do volume de trabalho só pode ser entendido como assédio moral quando usado para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usado como forma de punição.



## 2 Causas do assédio moral

Ambientes de trabalho em que exista uma cultura autoritária, despreparo da chefia no gerenciamento de pessoas e abuso de poder são possíveis causas de situações de assédio moral.

Além disso, desconhecimento da legislação, rivalidade, sentimentos de inveja e busca exagerada por cumprimento de metas também propiciam o problema.



# 3 Consequências do assédio moral



**■ Pessoas que sofrem violência moral podem ter sequelas em suas vidas. Baixa produtividade e adoecimento mental são algumas das consequências. Confira abaixo outros efeitos pessoais:**

- Depressão, angústia, estresse, questionamentos sobre a própria competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial;
- Problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio.

## ■ O ambiente de trabalho também sofre com as consequências do assédio moral:

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Acúmulo de serviço;
- Exposição negativa da organização;
- Custos com processos administrativos e judiciais.



# 4 Quem pratica assédio moral pode ser punido?

No Ceará, a Lei nº 15.036, de 18.11.2011, em seu artigo 9º, prevê as seguintes penalidades em casos comprovados de assédio moral: advertência; suspensão; demissão, destituição do cargo de confiança ou função; multa.

O agente público que pratica assédio também pode ser responsabilizado nas esferas civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência podem caracterizar crimes de assédio sexual, lesão corporal, crimes contra a honra, racismo etc.).

No âmbito do Código Penal, o assédio moral não está explicitamente previsto como um crime autônomo, mas pode ser configurado em outras infrações penais, como a intimidação sistemática ou a violência psicológica contra a mulher, crimes previstos respectivamente nos artigos 146-A e 147-B.



# 5 Prevenção



**Apurar e punir o(s) autor(es) de assédio moral é uma ação importante para iniciar o processo de mudança da cultura da instituição. A aplicação de medidas disciplinares exerce função preventiva de forma coletiva. Para que isso ocorra, é necessário que haja denúncia e que os órgãos atuem com rigor para fazer valer as punições previstas em lei.**

**A informação é outra ferramenta fundamental para a prevenção de situações de assédio moral no trabalho. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.**

Além disso, seguem algumas medidas que contribuem para evitar situações de assédio moral:

- Incentivo ao desenvolvimento de uma cultura de participação e diálogo aberto com a equipe por parte dos gestores;
- Definição clara das atribuições dos cargos e funções;
- Coibição do desvio de função;
- Organização de eventos, palestras, criação de dia/semana de prevenção e enfrentamento ao assédio com o intuito de chamar a atenção para o tema;
- Capacitação de líderes e gestores com enfoque em uma política de gestão de pessoas que vise a humanização do ambiente e das relações de trabalho;
- Divulgar o código de ética da instituição e regras estatutárias, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;

- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de faltas ao trabalho;
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os agentes de forma igualitária, com tratamento justo e respeitoso;
- Promover segurança psicológica.



# 6 O que fazer em caso de assédio moral?



## **De imediato, é possível tomar algumas atitudes para evitar o agravamento de situações de assédio moral:**

- Repudiar imediatamente a atitude do assediador e explicitar que tal comportamento configura assédio;
- Pedir para algum colega observar a conduta do assediador em relação a si;
- Registrar informações sobre a conduta abusiva, como dia e hora do fato ocorrido, local, conteúdo da conversa, pessoas envolvidas, testemunhas, gravar conversas, guardar bilhetes, salvar e-mails etc.;
- Conversar com o assediador acompanhado de um colega de trabalho;
- Compartilhar a situação com colegas de trabalho, amigos ou familiares;
- Denunciar na Ouvidoria.

**Caso você seja testemunha de situações de assédio no trabalho, seja solidário com seu colega para evitar novos ataques ou novas vítimas.**

### **Você pode cooperar das seguintes formas:**

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização, ou, ainda, denunciar na Ouvidoria.

## ■ Ferramentas de denúncia

Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia por meio dos canais disponíveis do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo:

- Portal Ceará Transparente
- Telefone: 155
- Telefones: (85) 98439-0429 e 136
- E-mail: [ouvidoria.geral@cge.ce.gov.br](mailto:ouvidoria.geral@cge.ce.gov.br)
- E-mail: [ouvidoriasesa@saude.ce.gov.br](mailto:ouvidoriasesa@saude.ce.gov.br)
- Presencialmente com os ouvidores

### **Importante!**

**Caso não queira se identificar ao fazer a denúncia, é importante enviar provas para a apuração da Comissão.**

## ■ Referências bibliográficas

### **LEI N° 15.036, DE 18.11.11 (DO 25.11.11)**

<https://bela.ce.gov.br/index.php/legislacao-do-ceara/organizacao-tematica/trabalho-administracao-e-servico-publico/item/2636-lei-n-15-036-de-18-11-11-do-25-11-11>

### **Secretaria da Fazenda do Ceará. Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral na administração fazendária. Ceará, Sefaz-CE, 2023.**

[https://www.sefaz.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/61/2020/08/Cartilha\\_Assedio\\_Moral\\_\\_3.pdf](https://www.sefaz.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/61/2020/08/Cartilha_Assedio_Moral__3.pdf)

### **Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. Cartilha da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual. Ceará, TJ/CE, 2022.**

[https://portal.tjce.jus.br/uploads/2022/02/Cartilha\\_da\\_Comissao\\_de\\_Combate\\_ao\\_Assedio\\_Moral\\_e\\_Sexual\\_menor.pdf](https://portal.tjce.jus.br/uploads/2022/02/Cartilha_da_Comissao_de_Combate_ao_Assedio_Moral_e_Sexual_menor.pdf)

### **Ministério das Comunicações. Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. 2023.**

[https://www.gov.br/funarte/pt-br/acesso-a-informacao-lai/participacao-social/copy\\_of\\_ouvidoria/PrevenoeCombateaoAssdiomoralexual.pdf](https://www.gov.br/funarte/pt-br/acesso-a-informacao-lai/participacao-social/copy_of_ouvidoria/PrevenoeCombateaoAssdiomoralexual.pdf)

