



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**  
**ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS**

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade  
CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC  
Telefone: (48) 3721-7302 - 3721-7303 - 3721-4916  
E-mail: conselhos@reitoria.ufsc.br

**RESOLUÇÃO Nº xx/2021/xxx, DE X DE xxxxx DE 2021**

*Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Trabalho para servidores docentes e técnico-administrativo pertencentes ao quadro da Universidade Federal de Santa Catarina.*

**O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais, e tendo em vista o disposto na Constituição Federal de 1988, Lei nº 8.112/1990, Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, Decreto nº 6.029, de 1º de Fevereiro de 2007, Decreto 9.492 de 05 de setembro de 2018, Resolução Normativa nº 42/CUn/2014, Portaria Normativa nº 3, MPOG de 25 de março de 2013, e na Proposta elaborada pela comissão designada pela Portaria 142/2016/GR aprovada em 2016, para mitigar, numa perspectiva interdisciplinar, os agravos à saúde mental e a promoção da saúde dos servidores da UFSC considerando a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), bem como o acordo assinado pela Reitoria e o Comando Local de Greve no ano de 2015,

**RESOLVE:**

**Art. 1º** Instituir a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Trabalho, com objetivo de definir as diretrizes gerais para implementação das ações de prevenção e combate ao assédio moral que envolva servidores docentes e técnicos administrativos em seus ambientes laborais.

**TÍTULO I**

**DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

**Art. 2º** O assédio moral no trabalho é um problema complexo que envolve consequências de ordem individual, grupal, institucional social, para a saúde, o ambiente laboral, o contexto sócio cultural e econômico.

**Art. 3º** O assédio moral no trabalho deverá ser prevenido e combatido considerando as situações que submetam os servidores docentes e técnico-administrativos a atos hostis que tenham caráter repetitivo e frequente, que impliquem em violação de sua dignidade ou,

quaisquer formas que os sujeitem às condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

**Art. 4º** Ações conjuntas das pessoas e dos setores deverão ser realizadas para tornar os ambientes de trabalho em espaços de convivência harmônica e saudável visando a missão desta universidade no que se refere “*a construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade da vida*”. Os valores devem convergir para uma universidade atuante em prol da inserção, do respeito e da sustentabilidade ambiental, incluindo o espaço laboral, o desenvolvimento humano e social, contemplando seus servidores docentes e técnico-administrativos.

**Art. 5º** A prevenção e o combate, serão realizadas em quatro abordagens:

- I - Informação e divulgação;
- II – Assistência e Acolhimento;
- III- Procedimentos de mediação de conflitos;
- IV – Procedimentos administrativos/disciplinares

§ 1º A prevenção ao assédio moral deve contemplar abordagens coletivas de informação e divulgação com fins pedagógicos e educativos visando mudanças de comportamentos e a mudança organizacional.

§ 2º O Combate ao assédio moral diz respeito ao enfrentamento às intervenções<sup>1</sup> sobre as formas de violência no ambiente e nas relações de trabalho. –

§ 3º A Política de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho deverá integrar-se à Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal - PASS, bem como ao Plano de Logística Sustentável (PLS) e ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), objetivando a integração com as demais políticas institucionais.

§ 4º Todos os esforços deverão convergir para uma política de caráter prioritariamente pedagógico.

§ 5º Para atingir aos objetivos propostos dois fluxos deverão ser desenhados, um macro no sentido de planejar e avaliar ações dessa política (PRODEGESP, Ouvidoria, Comissão de Ética e Corregedoria) e outro micro envolvendo as atividades de cada Unidade Administrativa e Acadêmica dessa instituição.

## TÍTULO II

### DOS PRINCÍPIOS, DAS DIRETRIZES E DOS OBJETIVOS

#### CAPÍTULO I

#### DOS PRINCÍPIOS

**Art. 6º** A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Trabalho rege-se pelos

---

<sup>1</sup> Intervenção no sentido de ação transformadora para melhorar uma situação indesejada.

seguintes princípios:

- I – Todas as pessoas devem ser tratadas com dignidade e respeito no âmbito da UFSC;
- II – garantia de um ambiente de trabalho sadio;
- III – O assédio moral é uma questão institucional e deve ser prevenido e combatido;
- VI – Em todas as etapas de acolhimento, encaminhamento, assistência e mediação, relacionados ao assédio moral será garantido o sigilo aos envolvidos.

## **CAPÍTULO II DAS DIRETRIZES**

**Art. 7º** São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Trabalho:

- I – fomentar um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade;
- II – promover campanhas e eventos para sensibilização sobre o tema;
- III – capacitar gestores e servidores visando à prevenção ao assédio moral no trabalho.

## **CAPÍTULO III DOS OBJETIVOS**

**Art. 8º** Desenvolver ações pedagógicas, de assistência/mediação, administrativas e que promovam a saúde do servidor de modo a:

- I –Prevenir e combater a prática do assédio moral no trabalho a partir de intervenções nos ambientes laborais, nos processos e nas relações interpessoais;
- II –Desenvolver estratégias para o recebimento de informações sobre casos que caracterizam assédio moral no trabalho e para a adoção das providências cabíveis;
- III –Identificar situações de trabalho que possam favorecer o comportamento assedioso, propondo as intervenções necessárias;
- IV –Acolher e acompanhar as pessoas que apresentarem sofrimento psíquico decorrente dessas práticas, conforme o que estabelecem as orientações do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS);
- V –Mediar conflitos.

## **TÍTULO III DAS DEFINIÇÕES E CARACTERIZAÇÃO**

### **CAPÍTULO I**

#### **DA DEFINIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

**Art. 9º** É considerado assédio moral no trabalho toda conduta abusiva que se manifesta, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que gerem danos à personalidade, à dignidade e/ou à integridade física ou psíquica do(s) agredido(s). Apresenta

caráter processual, pois são comportamentos repetidos e frequentes e práticas abusivas expressas de diferentes formas que visam diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e desestabilizar psicologicamente um indivíduo ou grupo, com ações diretas (acusações, insultos, gritos e humilhações públicas ou ações indiretas, propagação de boatos, isolamento, recusa de comunicação, fofocas e exclusão social).

§ 1º Não se configuram como assédio moral as seguintes situações:

I – Situações conflituosas - Em um conflito há possibilidade de falar-se abertamente, de modo que os envolvidos defendam seus pontos de vista. Algumas situações tais como remanejamento do servidor, substituição de pessoas em funções de confiança, mudança das atividades a serem desenvolvidas, alterações advindas de novos direcionamentos institucionais, entre outras, podem gerar conflitos, mas, isoladamente, não se configuram como assédio moral. A demora na resolução das situações conflituosas pode, com o tempo, favorecer a(s) ocorrência(s) de assédio moral no trabalho.

II – Condições inadequadas de trabalho – A Falta de recursos e instrumentos de trabalho, iluminação e infraestrutura inadequada, espaço insuficiente e trabalho em situações de risco ou ergonomicamente desfavoráveis, configuram más condições de trabalho e não, necessariamente, caracterizam assédio moral.

III – Cobranças de trabalho - Exigir que o servidor execute o seu trabalho com zelo e dedicação, que desempenhe suas atribuições, e que se comporte no ambiente de trabalho de maneira condizente com as normas legais, éticas e regimentais não se configura em assédio moral no trabalho.

IV – Desentendimentos pontuais - Por si só, uma fala depreciativa, uma ação que gere constrangimento, uma repreensão áspera ou uma eventual humilhação são indesejáveis, mas não podem ser considerados assédio moral. Embora esses comportamentos possam produzir sofrimento, para caracterizar-se como assédio moral no trabalho é necessário que haja a repetição ou a permanência da ação ou do ato de hostilidade.

V – Dano Moral: É o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio, cometido uma única vez lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., de acordo com art. 1º, inciso III, e 5º, inciso V e X, da Constituição Federal 1988, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação. A diferença entre assédio moral no trabalho e dano moral, está na frequência, duração e desequilíbrio de poder.

VI – Discriminação compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Conduta grave, porém se ocorrida uma única vez não deve ser considerada assédio moral no trabalho.

VII – Os atos baseados em legislação ou regulamentados por outros dispositivos legais não são considerados discriminação ou assédio moral no trabalho.

§ 2º Todas essas situações isoladamente não frequentes não se caracterizam como assédio moral no trabalho.

## **CAPÍTULO II**

### **DA CARACETRIZAÇÃO**

**Art.10** No que concerne à caracterização do assédio moral no trabalho, deverão ser observados, durante os procedimentos de atendimentos, para registros e desenvolvimento de ações intervencionistas e preventivas, os seguintes elementos:

- I – A Frequência com que se manifestam (diariamente, semanalmente)
- II – Duração (período de tempo no qual ocorreram/ocorrem os atos hostis)
- III – Desequilíbrio de poder;
- IV – Consequências que afetam a saúde do servidor, a harmonia, o clima e o desempenho do ambiente laboral.

§ 1º Constituem comportamentos que se caracterizam como assédio moral no trabalho, conforme observados a frequência e duração, conforme verificados no Anexo II.

## **TÍTULO IV DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL**

### **CAPÍTULO I DA PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL**

**Art. 11** As ações de prevenção ao assédio moral no trabalho contemplam abordagens coletivas de divulgação de informações sobre o tema, capacitações sobre gerenciamento de conflitos e relações interpessoais, criação de espaços de diálogo nos setores e monitoramento dos fatores de riscos laborais, visando mudanças de comportamentos e a mudança organizacional.

#### **Seção I Das Ações de Prevenção ao Assédio Moral**

**Art. 12** Para fins de prevenção contra a prática de assédio moral no trabalho devem ser realizadas as seguintes ações:

- I – Realizar ações de promoção a saúde do servidor que envolvam a prevenção ao assédio moral no trabalho e propiciem o convívio harmônico com a diversidade por meio das ações do

Departamento de Atenção a Saúde;

II - Realizar palestras, seminários, campanhas de divulgação e educativas, para o combate e prevenção de assédio moral no trabalho periodicamente para os servidores da UFSC por meio das ações do Departamento de Atenção a Saúde e de Desenvolvimento de Pessoas;

III - Implementar ações de capacitação específicas sobre gestão de conflito no ambiente de trabalho para servidores técnico-administrativos em educação e docentes que ocupam cargos de chefia, profissionais de saúde e profissionais administrativos, e servidores da UFSC, incluindo-os no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), por meio das ações do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas;-

IV - Realizar diagnóstico do local de trabalho de forma participativa com o envolvimento dos servidores, bem como na avaliação de possíveis riscos, incluindo os riscos psicossociais, por meio das ações do Departamento de Atenção a Saúde e Desenvolvimento de Pessoas;

V - Sistematizar os dados coletados em diagnósticos, avaliações institucionais, inquéritos, relatórios e documentos institucionais, que deverão ser analisados de modo a proporcionar um monitoramento periódico adequado para uma avaliação geral dos resultados alcançados, possibilitando assim adequação da política implantada, por meio da Divisão de Serviço Social/ Departamento de Atenção a Saúde;

VI - Incentivar a criação de espaços de discussão relacionados à melhoria das condições de trabalho, por meio das ações do Departamento de Atenção a Saúde e Desenvolvimento de Pessoas;

## **CAPÍTULO II DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL**

**Art. 13** As ações de combate ao assédio moral no trabalho contemplam a assistência à saúde do servidor, a mediação de conflitos e as medidas disciplinares.

§ 1º A assistência à saúde do servidor objetiva acompanhar as demandas de saúde dos servidores envolvidos na denúncia de assédio moral.

§ 2º A mediação de conflitos objetiva acolher e mediar os conflitos apontados nas denúncias de assédio.

§ 3º As medidas disciplinares visam investigar por meio de processos administrativos disciplinares as denúncias de assédio.

### **Seção I Das ações de Combate ao Assédio Moral**

**Art. 14** Para fins de combate ao assédio moral no trabalho, devem ser realizadas as seguintes ações:

I – Orientação adequada sobre procedimentos de denúncia de assédio moral no trabalho;

II – Acompanhamento das demandas de saúde dos servidores envolvidos na denúncia de assédio moral;

III – Acolhimento do servidor denunciante e escuta qualificada do conteúdo relatado;

IV – Mediação do conflito;

V - Quando necessário, aplicação penalidades conforme legislação vigente.

### **CAPÍTULO III DAS COMPETÊNCIAS**

**Art.15** Caberá à PRODEGESP (DAS/ DDP) a coordenação das ações necessárias ao adequado cumprimento deste instrumento normativo, realização de campanhas de promoção a saúde do servidor , ações de capacitação relacionados ao tema, a oferta de assistência biopsicossocial aos servidores que necessitam de acompanhamento de saúde e levantamento de averiguação de riscos.

**Art.16** Compete à Ouvidoria orientar servidores que buscam informações sobre a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, explicando ao servidor acerca dos procedimentos e setores de formalização de denúncia.

**Art.17** Compete à Comissão de Ética, receber e analisar a denúncia de assédio moral no trabalho, apurar conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes, preencher o Protocolo de Avaliação de Denúncia no (ANEXO III) e, quando for de interesse das partes necessário, encaminhar para a Comissão permanente de Mediação de Conflito.

**Art.18** Compete a Comissão Permanente de Mediação de Conflito à mediação do conflito entre o denunciante e o acusado, podendo:

§1º Nas situações em que a pessoa não tenha interesse em novo encaminhamento, a demanda será registrada, acompanhada e/ou arquivada.

§ 2º Caso não seja possível um consenso e o servidor denunciante mantenha interesse na continuidade da denúncia, deverá ser orientado sobre como pode ser encaminhada a denúncia para a Corregedoria.

**Art.19** Compete à Corregedoria analisar indícios de assédio ou descumprimento de legislação, por meio da instauração de sindicâncias e quando cabível, instaurar processo administrativo disciplinar.

§ 1º Em caso de aplicação de penalidade a Corregedoria encaminha o parecer conclusivo para o Gabinete da Reitoria para a efetiva aplicação do poder disciplinar.

### **CAPÍTULO IV**

#### **DO FLUXO**

**Art. 20.** O fluxo das abordagens desta política está apresentado no Anexo I.

**Art. 21** Deverão ser estabelecidos os fluxos específicos de cada Unidade com o objetivo de divulgar aos servidores para que eles tenham acesso, a informação, assistência, mediação e procedimentos administrativos.

§ 1º Os setores responsáveis pelos encaminhamentos são: DAS/DDP/PRODEGESP Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP), Comissão de Ética, Ouvidoria e corregedoria.

§ 2º Os fluxos micros deverão ser elaborados por cada setor (PRODEGESP, Ouvidoria, Comissão de Ética e Corregedoria) após 60 dias da publicação desta portaria.

§ 3º O ponto de partida é o momento em que o servidor se sinta assediado e esteja solicitando apoio, no que concerne a denúncias, reclamações, informações, assistência administrativa e de saúde.

## **CAPITULO V**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art.22** A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Trabalho deve ser cumprida com base em ações as quais deverão ser monitoradas e avaliadas pela PRODEGESP identificando periodicamente a necessidade de ajustes, em parceria com a Ouvidoria, Comitê de Ética e Corregedoria.

**Art.23** O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) contemplarão as ações de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho, no que diz respeito aos cursos de capacitação e formação, visando desenvolver competências a respeito do tema.

**Art.24** As unidades envolvidas na gestão do assédio moral no trabalho (PRODEGESP, Ouvidoria, Comitê de Ética e Corregedoria), deverão providenciar cartilha de divulgação sobre o assédio moral no trabalho e sobre a política em foco.

**Art.25** Caberá a PRODEGESP a formação da Comissão Permanente de Mediação de Conflitos (representadas por servidores da PRODEGESP, Ouvidoria, Comitê de Ética e Corregedoria) e a destinação de recursos financeiros, de pessoal, de capacitação e de infraestrutura para criar as condições para a sua implementação.

**Art.26** Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

## ANEXO I

### DAS ABORDAGENS DE PREVENÇÃO E COMBATE

**Art. 1º** O Fluxo refere-se às atividades intersetoriais que deverão estar focadas nos levantamentos, diagnósticos, capacitações, relatórios, monitoramento e avaliações das ações, ficando sob responsabilidade do DDP e DAS, Ouvidoria, Comissão de Ética, e Corregedoria.

- I - Aspectos Pedagógicos com abordagens informacional e educativa;
- II - Aspectos Promotores da saúde do servidor com abordagem de Assistência e Acolhimento;
- III - Procedimentos de mediação e conflitos
- IV- Aspectos Administrativos com a abordagem de Medida disciplinar

**Art. 2º** . As abordagens contemplam objetivos, descrição da atividade, indicações e competência:

- a) **Objetivo:** a definição sucinta do resultado esperado da abordagem;
- b) **Unidade(s) envolvida(s):** a indicação das unidades gestoras adequadas à formulação e realização da abordagem;
- c) **Descrição da abordagem:** a exposição da abordagem;
- d) **Indicações:** sugestões de ações com vistas a orientar a formulação e execução da abordagem.

#### I - Abordagem 1: Informacional/Educativa

- a) **Objetivo:** Fornecer informações sobre a política de prevenção e combate de assédio moral no trabalho.
- b) **Unidade envolvida:** Ouvidoria
- c) **Descrição da abordagem:** A política institucional, encontra na Ouvidoria um local privilegiado para o auxílio da sua divulgação visando ao aspecto pedagógico. A Ouvidoria é uma unidade reconhecida na Universidade tanto para o registro de reclamações, sugestões e denúncias, quanto para solicitação de informações. Por essa razão, também é comum a procura por parte de diversos membros da comunidade universitária quando o assunto envolve assédio moral (e, em muitos casos, é a primeira unidade da UFSC a ser procurada).
- d) **Indicações:** Orientar as pessoas sobre o tema, indicando os possíveis encaminhamentos estabelecidos pela política institucional de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho. Ter à disposição materiais informativos da política para distribuição.

#### II - Abordagem 2: Assistência

- a) Objetivo: Acolher, acompanhar e orientar institucionalmente a pessoa que se sinta assediada e demais envolvidos no processo.
- b) Unidade envolvida: DAS/PRODEGESP
- c) Descrição da abordagem: A consolidação de uma política de atenção à saúde do servidor na UFSC se materializa através Departamento de Atenção à Saúde (DAS) - PRODEGESP, abrigando diversos profissionais da área da saúde, cuja atuação se configura como porta de entrada dos servidores com adoecimento, incluindo aquele decorrente de possíveis ações de assédio moral no trabalho. Nos atendimentos realizados aparece prejuízo da saúde mental implicando muitas vezes em processos de somatização, além de questões ligadas ao ambiente de trabalho, que podem sugerir a necessidade de remoção do servidor e um atendimento qualificado dos profissionais do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas-PRODEGESP. .
- d) Indicações:
- i. Acolhimento: Acolhimento de servidores que necessitam de orientações e acompanhamento de saúde, e encaminhamento a Comissão de ética e/ou Comissão Permanente de Mediação de Conflito, quando houver indicação e interesse por parte do servidor.
  - ii. Movimentação de pessoas: deslocar servidores para setores, na busca pela melhoria das condições de trabalho, tratando-se como medida protetiva. Utilizada tanto para o suposto assediado quanto para o suposto assediador, conforme a Política de Movimentação Interna.
  - iii. Levantamento de averiguação de riscos: Para cada caso de denúncia ou situações com indícios é importante a investigação do contexto laboral, desta forma é necessário eliminar no ambiente de trabalho as condições que propiciem ou favoreçam a ocorrência de possível assédio moral no trabalho. Utilizando-se de ferramentas como mapeamento de riscos, questionários, entrevistas, visitas in loco para gerar dados informacionais.
  - iv. Afastamento/ Perícia Médica: Avaliação e laudo fornecido pela Junta Médica Oficial da UFSC.
  - v. Reintegração/Reabilitação: passado o período de afastamento, confirmado ou não caso de assédio, auxiliar o servidor em seu

retorno ao ambiente de trabalho ou iniciação em novo setor e sensibilizar os gestores e demais colegas para o acolhimento do servidor, realizando as intervenções terapêuticas e/ou administrativas necessárias .

### III - Abordagem 3: Mediação de conflitos

- a) **Objetivo:** Acolher e mediar os conflitos apontados nas denúncias de assédio.
- b) **Unidades envolvidas:** Comissão Permanente de Mediação de Conflitos. (DAS/DDP, Ouvidoria, Comissão de Ética e Corregedoria).
- c) **Descrição da Abordagem:** Um outro aspecto importante é o trabalho de mediação, necessário para a compreensão do processo de assédio moral como um todo, incluindo não só o servidor que se sente assediado como o possível assediador
- d) **Indicações:**
  - i Ouvir as partes envolvidas.
  - ii Preencher o Protocolo de Avaliação de Denúncia (ANEXO III).
  - iii Quando for de interesse das partes, encaminhar para a Comissão Permanente de Mediação de Conflitos.

### IV – Abordagem 4: Medida disciplinar

- a) **Objetivo:** Investigar indícios de assédio moral no trabalho e, se comprovado o fato, instruir processos administrativos disciplinares de acordo com a legislação vigente.
- b) **Unidades envolvidas:** Comissão de Ética e Corregedoria.–
- c) **Descrição da abordagem:** Refere-se aos trabalhos que essas três unidades administrativas já desenvolvem, segundo normativas próprias.
- d) **Indicações:**
  - i. Investigar as denúncias e indícios de assédio, respeitando os princípios estabelecidos nesta política.
  - ii. Na Corregedoria, uma vez confirmado o assédio moral, no caso de necessidade de Processo Administrativo Disciplinar (PAD), instruir o devido processo.

## ANEXO II

Visando oferecer subsídios esclarecedores de fatos ou ações que possam ser reconhecidas e classificadas como assédio moral, elaborou-se o Quadro 01 – Comportamentos/Situações Características de Assédio Moral no Trabalho, apresentado na sequência.

Quadro 01 – Comportamentos/Situações Características de Assédio Moral no Trabalho

Relacionado ao trabalho	Relacionado à pessoa
<ul style="list-style-type: none"><li>• A comunicação com o chefe é unicamente por escrito;</li><li>• Atacam as crenças políticas ou religiosas;</li><li>• Atribuem tarefas incompatíveis com a saúde;</li><li>• Atribuem, de forma irregular trabalhos perigosos;</li><li>• Alguém causa danos no local de trabalho;</li><li>• Controlam, monitoram, anotam, registram tudo o que faz visando desqualificar seu trabalho;</li><li>• A direção recusa qualquer pedido de entrevistas/audiências/reuniões</li><li>• Alguém reteve informações que podem afetar o desempenho no trabalho;</li><li>• Ameaçam por escrito;</li><li>• Criticam o trabalho de forma injusta ou exagerada;</li><li>• Gritam, falam mal e espalham rumores e maldades contra em voz alta;</li><li>• Não passam tarefas e até impedem de encontrá-las ou realizá-las;</li><li>• Os companheiros são proibidos de comunicar-se;</li><li>• Em reuniões você tem sua fala interrompida com frequência.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Os gestos, postura, voz são imitados, ridicularizando.</li><li>• Não levam em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho;</li><li>• Obrigam a realizar trabalhos perigosos ou especialmente nocivos para a saúde;</li><li>• Ocasionalmente problemas no posto;</li><li>• As opiniões e pontos de vista são ignorados;</li><li>• Agridem fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham a porta na cara;</li><li>• Agridem sexualmente;</li><li>• Agridem fisicamente a vítima, mas sem gravidade, a título de advertência;</li><li>• Ameaçam verbalmente;</li><li>• As decisões são constantemente questionadas;</li><li>• Assediam sexualmente, com gestos ou proposições;</li><li>• Espalham boatos, rumores;</li><li>• Induzem ao erro;</li><li>• Interrompem constantemente enquanto fala;</li><li>• Ocasionalmente propositalmente gastos com a intenção de prejudicar;</li><li>• Impedem de se expressar;</li><li>• Não falam nunca com a vítima.</li></ul>

Fonte: Adaptado de Einarsen (2000), Hirigoyen (2002).

### ANEXO III

Check list a ser preenchido pelo servidor e que tem por objetivo ajudá-lo a entender melhor se a situação vivida no local de trabalho apresenta indícios de Assédio Moral no Trabalho com base na política vigente sobre o tema.

(Isso não é um documento e não serve como prova ou denúncia de assédio moral no trabalho)

I – Marque abaixo os comportamentos apresentados por colegas ou chefia:

- Deterioração Proposital das Condições de Trabalho
- Determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, salvo nos casos de readaptações; ou situações de emergência e transitórias;
- Determinar a realização de atividades em condições e prazos inexequíveis, sem o devido apoio da equipe de trabalho ou da instituição;
- Apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;
- Desprezar, ignorar ou humilhar o(s) servidor (es), isolando-o(s) de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o(s) a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente por meio de terceiros ou por mensagens;
- Sonegar informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis à sua vida funcional;
- Divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como realizar críticas infundadas ou subestimar esforços que atinjam a dignidade do servidor;
- Expor o(s) servidor (es) a efeitos físicos, emocionais ou mentais adversos à demanda própria do serviço, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;
- Outros comportamentos negativos característicos: \_\_\_\_\_

II - Frequência com que se manifestam (diariamente, semanalmente):

III – Duração (período de tempo no qual ocorreram ou ocorrem os atos hostis):