

SÉRIE

Atitude

Honestidade e Empatia na PGFN

Assédio Moral



Procuradoria-Geral
da Fazenda Nacional

Honestidade e Empatia na PGFN

Assédio Moral

Assediar geralmente significa cercar, perseguir ou importunar pessoas, seja qual for o objetivo. Por exemplo, o assédio pode ocorrer para manter contato sexual ou prejudicar as emoções de alguém, por meio de isolamento, agressividade ou constrangimentos.

O assédio no trabalho ocorre por causa de comportamentos ou práticas indesejadas, capazes de resultar em prejuízos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, conforme a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2019, que dispõe sobre violência e assédio no mundo do trabalho.

Dentre essas situações indesejadas, **o assédio moral no trabalho é resultado de condutas ou práticas abusivas**, que podem ocorrer de várias formas e com potencial para abalar a dignidade e a integridade física ou psicológica de uma pessoa ou grupo de pessoas.

O assédio moral pode ser praticado com o objetivo de **demonstrar poder, humilhar ou punir, forçar alguém a deixar o trabalho ou até incentivar a busca e a realização de metas e resultados**. Porém, seja qual for o propósito, o assédio moral é resultante de comportamentos abusivos e intencionais.

Na PGFN, busca-se um ambiente de trabalho livre do assédio moral. Para isso, **é importante que todos tenham o compromisso de manter relações interpessoais baseadas em empatia e respeito mútuo, independentemente de posições hierárquicas**. Perseguições, gritos e abuso de poder não são condutas admissíveis no trabalho.



Conceito de Assédio Moral

O Decreto nº 12.122, de 2024, instituiu o **Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação** na administração federal, regulamentado pela Portaria MGI nº 6.719, de 2024, e Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 2024. As medidas de combate ao assédio também foram normatizadas na Advocacia-Geral da União e no Ministério da Fazenda, conforme a Portaria Normativa AGU nº 153, de 2024, e a Portaria MF nº 201, de 2025.

Segundo a Portaria MGI nº 6.719, de 2024, o assédio moral pode ocorrer a partir de condutas pessoais e organizacionais. Por isso se fala em assédio moral e assédio moral organizacional.

Assédio moral é a **conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhe causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física**, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional.

Assédio moral organizacional é o **processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade as quais a instituição não deseja manter em seus quadros**, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

Situações de Assédio Moral

O assédio moral ocorre a partir de conduta(s) causadora(s) de situações humilhantes, constrangedoras e ofensivas à dignidade e à integridade física ou psicológica da pessoa assediada. Quando praticado no ambiente de trabalho ou em razão do trabalho, **o assédio moral tem a intenção de prejudicar a pessoa assediada profissional e socialmente.**

O assédio moral ocorre com as seguintes práticas, por exemplo:

- Vigilância excessiva ou isolamento no trabalho;
- Perseguições ou advertências sem motivo;
- Incentivo à desconfiança ou à intimidação entre pessoas;
- Desfavorecimento da solidariedade entre colegas de trabalho;
- Designação para tarefas inúteis ou impossíveis;
- Desconsideração de opiniões sem motivo;
- Intromissão na vida particular da pessoa; e
- Desconsideração de problemas de saúde.

Situações de Assédio Moral

O assédio moral pode atingir qualquer pessoa, independentemente de gênero ou posição hierárquica. Apesar disso muitas vezes o assédio moral reflete a estrutura de poder das organizações. Por isso mais frequentemente o assédio moral se estabelece em relações assimétricas, a partir de alguém em posição hierárquica superior em direção à equipe ou a alguém que a integra.

O assédio moral não acontece em razão da gestão regular das atividades. Quando realizados sem abusos, atos de gestão são lícitos e permitidos. Assim é obrigação dos dirigentes e gestores gerir pessoas, definir prioridades, buscar resultados, bem como distribuir, supervisionar e corrigir atividades. Os agentes públicos em posição de chefia também devem zelar pela regularidade do serviço.

Quando realizados sem abuso, não caracterizam assédio moral, por exemplo:

- Críticas e/ou correções às atividades;
- Avaliações sobre o trabalho;
- Mudanças em processos de trabalho; e
- Acompanhamento e controle de atividades.

O que não fazer?

Todos devemos contribuir para manter o ambiente de trabalho saudável, sem assédio moral. Na PGFN, como forma de prevenir e combater o assédio moral, os agentes públicos devem evitar, por exemplo:

- Gritar, xingar ou maltratar pessoas, para repreendê-las ou orientá-las no ambiente de trabalho ou em razão do trabalho;
- Perseguir, ameaçar, zombar ou promover campanhas difamatórias contra pessoas, para violar a sua reputação, em razão de trabalho ou divergências pessoais;
- Isolar pessoa no ambiente do trabalho, para impedir ou dificultar a convivência com a equipe;
- Estabelecer critérios arbitrários para distribuir ou avaliar atividades, com a finalidade de prejudicar uma pessoa, diferentemente do tratamento direcionado às demais pessoas da equipe.

Medidas contra o assédio moral

Na PGFN, o assédio moral é motivo para a abertura de processo disciplinar e é punível com advertência, suspensão ou demissão, a depender da gravidade das condutas.

Em situações menos graves, o assédio moral pode configurar descumprimento dos deveres de lealdade às instituições, de manter conduta compatível com a moralidade administrativa ou de tratar com urbanidade as pessoas (artigo 116, incisos II, IX e XI da Lei nº 8.112, de 1990). Para essas hipóteses, são aplicáveis advertência ou suspensão.

Porém, os fatos podem ser enquadrados como valimento do cargo, cuja consequência é a demissão (artigo 117, inciso IX, e artigo 132, inciso XIII, da Lei nº 8.112, de 1990), se o assédio moral é intencionalmente praticado com o uso do cargo público para promover perseguição ou intimidação no ambiente de trabalho. Isso pode acontecer para beneficiar a pessoa assediadora (por exemplo, para reforçar a sua posição hierárquica ou para evitar que seja denunciada) ou mesmo em razão de uma cultura organizacional tóxica, em que o assédio moral é motivado pela busca de resultados.

Como comunicar a ocorrência de irregularidades

O servidor público tem o **dever de representar** contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder (artigo 116, inciso XII, da Lei nº 8.112, de 1990). O artigo 126-A da Lei nº 8.112, de 1990, proíbe a responsabilização civil, penal e administrativa do servidor público por comunicar a prática de ilícitos. Há duas vias disponíveis para comunicação das irregularidades:

(i) geração de processo no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), com restrição de acesso, para inserção da representação e demais documentos, se houver, e encaminhamento para análise na **Coordenação-Geral de Ética e Disciplina (COGED)**. Ao se relatarem fatos ou circunstâncias consideradas irregulares, é recomendável a descrição detalhada e a juntada dos elementos comprobatórios já disponíveis.

(ii) comunicação à **Ouvidoria do Ministério da Fazenda**, que fará o encaminhamento para o órgão responsável pela apuração, conforme orientações acessíveis em https://www.gov.br/fazenda/pt-br/canais_atendimento/ouvidoria. A Ouvidoria do Ministério da Fazenda utiliza a plataforma Fala.BR (<https://falabr.cgu.gov.br/>), que permite o envio de **comunicação anônima**.

Para aprender mais...

Mais conteúdo sobre assédio moral e medidas para enfrentamento está disponível nos documentos seguintes:

- GUIA LILÁS - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal 2023, cartilha da Controladoria-Geral da União, disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93176/1/Guia_para_prevencao_assedio.pdf;
- Cartilha PGFN Sem Assédio, da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, disponível em https://drive.google.com/file/d/1PBuQaXZ_vmfs4xFQESuRkQozx7NokZcY/view;
- Assédio Moral no Trabalho: perguntas e respostas, do Ministério Público do Trabalho, disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf.

Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional

Anelize de Almeida

Procuradora-Geral da Fazenda Nacional

Luciana Brayner

Procuradora-Geral Adjunta de Consultoria Administrativa

Coordenação-Geral de Ética e Disciplina

apoio.coged@pgfn.gov.br

Luzia Azevedo

Coordenadora-Geral (revisão)

Guilherme Raso

Chefe de Seção (revisão)

Everson Pedrosa

Coordenador (revisão)

Ingrid Caroline

Procuradora da Fazenda Nacional
(texto)

