

**MANUAL DE
ORIENTAÇÕES, NORMAS E
PROCEDIMENTOS SOBRE**

ASSÉDIO MORAL

COMITÊ TÉCNICO DE INTEGRIDADE - CTI

BRASÍLIA/DF - 2020





INTRODUÇÃO

A administração pública tem como dever, observados os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, prestar serviços públicos. Diferencia-se das organizações privadas: enquanto estas visam ao lucro, a administração pública visa à construção de “valores públicos”. A realização deste compromisso exige um clima organizacional que contemple o respeito e a urbanidade nas relações de trabalho.

Neste Manual vamos abordar o tema ASSÉDIO MORAL, seu conceito, sua classificação, seus limites, a questão da prova no âmbito administrativo, como evitar e como desenvolver relações de trabalho livres desse mal, muitas vezes silencioso, que pode impactar gravemente a qualidade e as efetivas entregas de serviços públicos.

Se por um lado a violência física é de fácil configuração e prontamente observada nas instituições, por outro, o assédio moral é um elemento sutil, embora não menos destrutivo, que permeia os ambientes de trabalho e deteriora as relações, adoecendo pessoas, famílias, organizações e a sociedade.

Todavia existem numerosos e variados impedimentos de ordem pessoal e institucional que tornam difícil a comprovação do assédio moral no ambiente de trabalho. Citam-se entre eles: inexistência de legislação específica no âmbito Federal; dificuldade de que a vítima denuncie o assediador, principalmente se for o “chefe”; a sensação de impunidade; o medo de perder o vínculo ou emprego; a própria humilhação; o receio da exposição; dentre outros, fazem com que o silêncio dos vitimados propicie a continuidade dessa conduta de assédio moral pelos seus alçozes.

Tendo em vista a natureza do problema, o Comitê Técnico de Integridade – CTI, instância de Governança do Ministério da Infraestrutura - Minfra responsável pelos temas afetos à Integridade, republica o presente Manual, visando orientar os seus servidores, empregados e colaboradores sobre formas de prevenção e de combate a essa prática, que atenta contra a dignidade da pessoa e a boa gestão.



ASSÉDIO MORAL

I. DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

Embora não exista definição legal na esfera federal, a atual doutrina dominante e legislações regionais ou locais acerca do tema têm conceituado o assédio moral como a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

O assédio moral é uma conduta abusiva, propositada, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho, que vai minando a autoestima e fere a dignidade do agente público¹.

I.a O que não configura assédio moral:

Destaca-se que um ato isolado, um xingamento, um grito em determinado momento, não configura o assédio moral. Para caracterizar o assédio moral é necessário que as condutas negativas sejam repetitivas, dirigidas a uma pessoa ou grupo específico, em uma relação de poder e força, visando prejudicar o ofendido.

Por outro lado, o exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos, exercidos com civilidade e respeito, não caracteriza assédio moral, mas antes, é obrigação das chefias fazer gestão para o bom andamento dos trabalhos. No entanto, tal exercício não prescinde da urbanidade e do respeito ao agente público.

Situações de estresse profissional, eventuais picos de trabalho ou convocações para o cumprimento de metas, exigência de produtividade, quando aplicadas de forma não discriminatória, tampouco evidenciam assédio moral.

Conflitos quando há igualdade entre os debatedores, assim como eventual agressão verbal ou desentendimento isolado ou pontual são situações incômodas que, por si só, não caracterizam o assédio moral.

Reprimendas normais dos chefes e o controle sobre os empregados, desde que este poder disciplinar do superior hierárquico seja exercido de maneira adequada, assim como a exigência de observância e respeito aos regulamentos internos do órgão, não se caracterizam como assédio moral.

¹ Agente público: aqui entendido como todo aquele que presta ao MInfra serviços de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, no desempenho das atribuições que lhe foram conferidas por força de lei, contrato ou qualquer ato jurídico.

II. CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio é expresso por meio de atos negativos que podem ser ataques verbais ou físicos, ainda que de forma sutil e dissimulada, podendo causar sérios transtornos psicológicos às suas vítimas.

A frequência de exposição a tais atos negativos pode ser diária, semanal ou mensal. Contudo, quanto maior a frequência, mais grave se torna a condição de assédio moral, por minar, de forma crescente, a resistência psicológica, inclusive com reflexos na condição física do assediado.

Passamos a elencar quatro grupos de atitudes que podem caracterizar o assédio moral:

- 1. DESPRESTIGIAR INTENCIONALMENTE A REPUTAÇÃO PROFISSIONAL DO ASSEDIADO, BEM COMO O AMBIENTE E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO:**
 - a. Afastar a autonomia da vítima;
 - b. Não comunicar as informações necessárias à execução das tarefas;
 - c. Contrariar sistematicamente suas apreciações e deliberações;
 - d. Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
 - e. Limitar o acesso aos instrumentos de trabalho (telefone, computador, etc);
 - f. Retirar o trabalho que habitualmente executa;
 - g. Atribuir tarefas inferiores às suas competências;
 - h. Pressionar para que não exija seus direitos a férias, horários, premiações;
 - i. Apresentar instruções impossíveis de realizar;
 - j. Induzir a vítima ao erro;
 - k. Impor tarefas humilhantes.

- 2. LEVAR A VÍTIMA AO ISOLAMENTO, MINANDO SUAS RELAÇÕES PESSOAIS E SOCIAIS:**
 - a. Proibir os colegas de lhe falar;
 - b. Comunicar com a vítima somente por escrito;
 - c. Colocá-la em espaço físico separada dos demais colegas;
 - d. Proibi-la de falar com os outros;
 - e. Dirigir-se apenas aos outros, ignorando sua presença;
 - f. Silenciar, reiteradamente, diante de solicitação ou indagação para a realização do trabalho ou pedido de informação de qualquer natureza.

- 3. INVESTIDAS CONTRA SUA VIDA PESSOAL:**
 - a. Zombar de suas deficiências com atitudes caricaturadas;
 - b. Espalhar boatos a seu respeito;
 - c. Criticar sua vida privada;

- d. Atacar suas convicções políticas, religiosas, ou sua origem social;
- e. Fazer gestos de desprezo como suspiros e olhares de desdém;
- f. Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos;
- g. Desdenhar suas qualidades.

4. USAR VIOLÊNCIA FÍSICA, VERBAL OU SEXUAL:

- a. Ameaçar ou agredir fisicamente, mesmo que de maneira leve ou pouco agressiva, como, por exemplo, empurrar, fechar a porta “na cara”, esbarrar, rasgar o trabalho feito pela pessoa e jogá-lo fora agressivamente;
- b. Utilizar gestos ou proposta que indiquem assédio ou agressão sexual;
- c. Comunicar-se aos “berros”.

III. COMO RECONHECER A EXISTÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL EM UMA ORGANIZAÇÃO

A dificuldade está na caracterização do que seja “humilhação” ou “perseguição”. Existem os casos absurdos, quando a chefia, por exemplo, chama, repetidamente, o agente público de “incompetente”, “burro”, ou coloca o agente público de “castigo”, isolando-o dos demais colegas, sem lhe atribuir trabalho. Há ainda o caso de chefias rudes que falam alto e, embora não ofendam os subordinados, nem os persigam, acabam por constrangê-los quando lhes dirigem a palavra, sobretudo aqueles mais tímidos e frágeis.

Configura-se, também, assédio moral o linguajar antissocial, não usual ou chulo utilizado no ambiente de trabalho, que possa ferir a honra e o respeito devido a cada agente público.

Abaixo listamos algumas frases que machucam e podem caracterizar o assédio moral:

- ❖ É melhor você desistir! É muito difícil e isso é para quem tem garra! Não é para gente como você!
- ❖ Essa coordenação não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha!
- ❖ Se você não quer trabalhar, por que não dá lugar para outro?
- ❖ Teu filho vai colocar comida na sua casa? Você não pode sair para resolver problema pessoal do seu filho. Escolha: ou trabalha ou toma conta do filho!
- ❖ Lugar de doente é no hospital! Aqui é para trabalhar!
- ❖ Pessoas como você têm um monte aí fora!
- ❖ Você é mole! Se você não tem capacidade para trabalhar, fique em casa! Vá para a casa lavar roupa!
- ❖ É melhor você pedir demissão! Você está doente! Está indo muito ao médico.
- ❖ Como você pode ter um currículo tão extenso e não consegue fazer essa coisa tão simples?

- ❖ Eu não preciso de gente incompetente igual a você!
- ❖ Você é mesmo difícil! Não consegue aprender as coisas mais simples, até uma criança faz isso!
- ❖ Não converso mais com você! A partir de agora nossa conversa será exclusivamente por e-mails.
- ❖ Você sabe com quem está falando? Sabe que posso te prejudicar?
- ❖ Você só atrapalha a equipe. Não quero mais que participe de nenhuma reunião de trabalho.
- ❖ Sua convicção política é ridícula! Vai estudar a história do país!

Na literatura consultada para a elaboração deste Manual encontramos algumas perguntas norteadoras que podem auxiliar na identificação da prática do assédio moral:



O comportamento é importuno ou ofensivo?

O comportamento é considerado inaceitável pelos padrões éticos de conduta?

O comportamento denegriu, rebaixou ou causou humilhações ou vergonha para a pessoa a quem foi dirigido?

O comportamento é prejudicial à saúde ou ao ambiente de trabalho?

A RESPOSTA POSITIVA A PELO MENOS UMA DAS PERGUNTAS ACIMA É MOTIVAÇÃO SUFICIENTE PARA UMA INVESTIGAÇÃO MAIS APROFUNDADA DA SITUAÇÃO.

IV. REGRAS DE BOA GESTÃO PARA EVITAR O ASSÉDIO MORAL

É essencial que, a partir do conhecimento das ocorrências acima relatadas, sejam tomadas atitudes efetivas, coletivas e solidárias para prevenir o assédio moral, preservando os direitos do agente público e garantindo a qualidade do ambiente de trabalho, resguardando o bom desempenho individual e da equipe, com ganhos em qualidade e produtividade dos serviços.

Entre as iniciativas esperadas, estão:

- ❖ Planejamento e organização do trabalho, levando em consideração a autodeterminação de cada agente público;

- ❖ Possibilitar o exercício da responsabilidade funcional e profissional ao agente público, de acordo com as suas competências;
- ❖ Dar ao agente público a opção de conhecer as diversas atribuições do setor, possibilitando-lhe a execução de atividades ou tarefas funcionais que se adaptem ao seu perfil profissional, assegurando a oportunidade de contato com seus superiores e com a equipe de trabalho;
- ❖ Possibilitar a realização de tarefas individuais e coletivas de trabalho;
- ❖ Oferecer treinamentos e informações sobre o funcionamento e a responsabilidade do serviço, de acordo com suas atribuições legais, garantindo, assim, aprimoramento pessoal do trabalhador e a sua dignidade;
- ❖ Orientar, pessoalmente ou por meio da equipe, como as tarefas devem ser executadas, disseminando conhecimentos e experiências já adquiridas, sem expor os erros ou as falhas do trabalhador.

V. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O INDIVÍDUO:

As consequências do assédio moral são amplas e variam de acordo com as particularidades de cada pessoa, da circunstância e do caso em si. As implicações, as sequelas, afetam a vida privada e a organização em que se está inserido.

Algumas consequências do assédio moral na saúde dos assediados:

- ❖ Depressão, angústia, crises de choro;
- ❖ Insônia, alterações do sono;
- ❖ Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- ❖ Dificuldades para tomar decisões;
- ❖ Baixa autoestima;
- ❖ Irritação constante;
- ❖ Isolamento;
- ❖ Cansaço exagerado;
- ❖ Aumento de peso ou emagrecimento exagerado;
- ❖ Distúrbios digestivos, aumento de pressão arterial, tremores e palpitações;
- ❖ Em casos extremos, risco de suicídio.

Como vimos, o assédio moral pode resultar, também, em graves sequelas ao assediado, podendo repercutir negativamente tanto na vida profissional como na vida pessoal do trabalhador, desestruturando suas relações de amizade e com seus familiares.

Trata-se de comportamento extremamente pernicioso para o trabalhador, em particular, bem como para o ambiente de trabalho e para a organização como um todo. Exige atenção prioritária e efetiva tanto para sua prevenção quanto para sua repressão, no sentido de combatê-lo.

VI. PREJUÍZOS PARA A ORGANIZAÇÃO E COMO RESOLVER.

As agressões ou humilhações permanecem na memória da pessoa assediada por um longo tempo, mesmo depois de terem cessado os eventos agressores. Isso gera prejuízos diretos e indiretos para a organização em diversas frentes, tais como:

- ❖ Aumento da rotatividade e menor absorção do conhecimento adquirido pelo agente público;
- ❖ Evasão;
- ❖ Absenteísmo;
- ❖ Desídia;
- ❖ Perda de produtividade e qualidade do trabalho;
- ❖ Deterioração do clima organizacional (biopsicossocial);
- ❖ Comprometimento da governança e da integridade da organização.

Um ambiente profissional hostil diminui o rendimento, provoca o esvaziamento e contamina todos os que nele trabalham, direta ou indiretamente, chegando a causar doenças psicossomáticas diversas em seus trabalhadores, além da exposição indesejável das fragilidades da organização.

O assédio moral é, portanto, fator de risco grave na organização, que exige ações de prevenção e de mitigação imediatas.

Impõe-se, em prol da integridade do servidor e da organização, que os gestores, responsáveis por determinado órgão ou setor da instituição, desenvolvam estruturas de controles internos que visem a eliminação dos riscos inerentes ao assédio moral naquele ambiente de trabalho, fazendo o adequado monitoramento e aperfeiçoamento desses instrumentos de controle.

VII. TRATAMENTO DO ASSUNTO NO ÂMBITO DESTE MINISTÉRIO

Problema silencioso e de difícil diagnóstico, o assédio moral está sendo tratado no MInfra com campanhas de prevenção e divulgação do tema por meio de palestras, bate-papos, orientações permanentes e outros materiais diversos.

Os casos que chegarem ao conhecimento da autoridade competente exigirão a tomada de providências, que poderá ser desde a busca de solução mediada pela Comissão de Ética até a instauração de procedimento administrativo para a apuração da responsabilidade.

O assédio moral contra agente público poderá levar os assediadores a responder por comportamento ético inadequado, sujeitando-os à aplicação de censura ética ou, a depender da gravidade, a penalidades disciplinares legalmente previstas.



NA OUVIDORIA

A Ouvidoria do MInfra, por sua competência legal, deve receber toda e qualquer manifestação relativa à denúncia de situações de assédio moral identificada no Ministério, e está orientada, inclusive, a auxiliar os interessados na correta interpretação dos casos em que não há plena convicção da caracterização de assédio.

Canais de atendimento:

Escaneie o QR Code para acessar
o Portal Fala BR



OU

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

Atendente Virtual **Mauá** www.gov.br/infraestrutura

Tel.: (61) 2029 8090

Por e-mail: ouvidoria@infraestrutura.gov.br

Edifício Sede do MInfra – Térreo – Ala Sul

#sigilogarantido

Recebida e analisada a demanda na Ouvidoria, esta procederá ao encaminhamento à Comissão de Ética ou à Corregedoria do MInfra, conforme cada caso.



NA COMISSÃO DE ÉTICA

Especificamente neste Ministério, visando coibir a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, foi editado o Código de Ética, aprovado pela Portaria nº 69, de 22 de março de 2016, publicado no Diário Oficial da União de 23 de março de 2016, – seção 1, p. 91, que disciplina em seu art. 9º, inc. VII como conduta vedada ao agente público no âmbito deste Ministério:

Art. 9º

VII - praticar assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem.

Os procedimentos administrativos para apuração de assédio moral se iniciarão por provocação da parte ofendida, denúncia de terceiros ou de ofício, pela Comissão de Ética, quando tiver conhecimento da infração, conforme acima mencionado.

No âmbito da Comissão de Ética existirão duas fases de apuração dos fatos:

- i. A fase do Procedimento Preliminar, fase inquisitória, na qual a Comissão poderá coletar informações e provas no sentido de formar sua convicção a respeito da existência ou não dos indícios da prática de assédio moral e oferecer a possibilidade de assinatura do Acordo de Conduta Pessoal e Profissional – ACPP se for o caso; e
- ii. A fase do Processo de Apuração Ética, na qual será propiciada a ampla defesa e o contraditório das acusações que forem imputadas ao agente público e produção de provas, com vistas a se confirmar a veracidade das acusações e inequívoca caracterização da situação de assédio moral.

No âmbito da Comissão de Ética os procedimentos tramitarão com a chancela de “reservado” e observarão o disposto no Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 e Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007.

Ao final do procedimento, a confirmação do enquadramento da conduta como antiética sujeitará o servidor denunciado à aplicação de “Censura”, nos termos previstos no inciso XXII, do Anexo, do Decreto nº 1.171, de 1994:

*XXII - A pena aplicável ao servidor público pela Comissão de Ética é a de **censura** e sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado por todos os seus integrantes, com ciência do faltoso.*

De acordo com a gravidade da denúncia, caso não ocorra o tratamento definitivo no âmbito da Comissão de Ética e em todos os casos que envolva indícios do cometimento de assédio sexual no ambiente de trabalho, a Corregedoria tratará a questão, sem prejuízo das medidas porventura cabíveis nas esferas cível e criminal.

Em se tratando de prestador de serviços sem vínculo direto ou formal com o Ministério ou ocupante de cargo comissionado, serão observados, ainda, os dispostos no §2º, do art. 31 da Resolução CEP/PR nº 10, de 2008 e no §5º, do art. 12 do Decreto nº 6.029, de 2007.

NA CORREGEDORIA



No âmbito da Corregedoria, a análise da denúncia é realizada em primeira etapa pelo juízo de admissibilidade, nos termos da IN nº 14/2018-CGU, por meio do

qual a autoridade competente decide, de forma fundamentada, pelo arquivamento ou instauração de procedimento correccional, conforme previsto nos arts. 5º e 6º desta Instrução Normativa.

Após a realização do juízo de admissibilidade, no caso de necessidade de instauração de Procedimento Disciplinar, este deverá ter caráter sigiloso, observando a ampla defesa e o contraditório.

O procedimento disciplinar seguirá os trâmites do artigo 143 da Lei 8.112/90, combinado com os ditames da Lei 9.784/99:

Art. 143. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

A penalidade a ser aplicada, quando for o caso, será decidida em procedimento disciplinar, obedecendo os princípios da ampla defesa e do contraditório, e a autoridade julgadora fará a dosimetria da pena e levará em consideração os antecedentes funcionais do acusado.

Dependendo da gravidade do assédio apurado pela comissão disciplinar, o culpado será submetido às penalidades dispostas no artigo 127 da Lei 8.112/90, como segue:

Art. 127. São penalidades disciplinares:

- I. advertência;
- II. suspensão;
- III. demissão;
- IV. cassação de aposentadoria ou disponibilidade;
- V. destituição de cargo em comissão;
- VI. destituição de função comissionada.

As partes, se desejarem, poderão receber orientação e informação sobre o andamento do procedimento a qualquer tempo, seja no âmbito da Comissão de Ética, seja na Corregedoria, e terão direito ao acesso à documentação gerada no processo e à obtenção de cópias.

VIII. COMO DEVERÁ SER APRESENTADA A DENÚNCIA OU REPRESENTAÇÃO

A investigação poderá ter início por:

- a) Denúncia na Ouvidoria;
- b) Denúncia na Comissão de Ética:
 - i. Qualquer agente público que sinta que está sendo vítima de assédio moral no ambiente de trabalho pode apresentar denúncia dos fatos;
 - ii. Qualquer agente público que esteja testemunhando o assédio moral no local de trabalho pode apresentar denúncia, relatando os fatos que testemunhou;
 - iii. Qualquer pessoa pode apresentar denúncia à Comissão de Ética, inclusive anonimamente, para revelar ou anunciar fato contra alguém, com objetivo de acusar, delatar ou evidenciar indícios de desvio de conduta ética;
 - iv. O denunciante deverá recorrer à Comissão de Ética, podendo fazer a denúncia por escrito ou verbal, conforme estabelece o Regimento Interno da Comissão de Ética, aprovado pela Portaria nº 01/2015/CE/MT/2015, publicada no Boletim Especial nº 112, de 23/09/2015, deste Ministério e disponível para consulta no seguinte link:
<https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/comissao-de-etica/comissao-etica-legislacao>
- c) Representação à Comissão de Ética:
 - i. Representações, associações e sindicatos de servidores, que tenham conhecimento da prática de assédio moral no âmbito do Ministério da Infraestrutura, poderão encaminhar uma representação para a Comissão de Ética, com vistas à apuração dos fatos.
- d) Todas as denúncias, iniciadas ou não pela Ouvidoria, serão por ela registradas e acompanhadas para fins estatísticos e de controle.



CONCLUSÃO

Em nossa sociedade, de maneira geral, deparamos com condutas singulares e imprevisíveis, sendo, portanto, impraticável tentar mapear todas as possibilidades de comportamento inadequado das pessoas e, no caso aqui tratado, da conduta imprópria de agentes públicos.

Na análise conceitual de assédio moral, verificamos que um ato isolado, relacionado a desvio de conduta no que diz respeito à urbanidade, não caracteriza o assédio. O mais relevante é observar se tal conduta é abusiva, capaz de prejudicar a estabilidade emocional do trabalhador e as condições de trabalho.

O assédio moral não é exclusivo das más administrações e das pequenas estruturas. Perseguições são comuns. Não são poucos os trabalhadores que sofrem com ordens e decisões sem fundamento emitidas por gestores despreparados. Porém, quando essas ordens desestabilizam o subordinado, de forma proposital ou não proposital, mesmo quando a chefia não percebe as consequências de suas atitudes hostis, temos que parar e rever a relação.

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, autora de um estudo sobre o assunto, acredita que a punição ao assédio moral ajudaria a combater o problema, pois "imporia um limite ao indivíduo perverso", assim como a Dra. Margarida Barreto, autora de tese em psicologia social pela PUC - SP, que constatou que a ação do chefe que humilha seus subordinados é mais prejudicial à saúde do que se imagina, pois a exposição do trabalhador a frequentes situações de humilhação pode causar-lhe doenças acentuadas, culminando inclusive com tentativas ou pensamentos suicidas, como, também, manifestações explosivas das emoções arquivadas, já que o assédio moral fere a dignidade e é percebido pelos que o sofrem como fracasso e incapacidade.

Também se insere dentre os fatores que levam ao assédio moral a cultura competitiva atualmente difundida, onde todos procuram vencer a qualquer custo, obter vantagens profissionais ou pessoais, sem que se tenha qualquer preocupação com o estado emocional daqueles que não são competitivos ou que não estão em igualdade de condição. É imprescindível a adoção de limites legais e comportamentais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa "guerra invisível" nas relações de trabalho.

E para se combater de frente o problema do "assédio moral" nas relações de trabalho, a solução é a mobilização institucional, com comprometimento e foco na eliminação dos riscos decorrentes deste mal.

Um primeiro passo é possibilitar que todas as pessoas que trabalhem na organização conheçam o que é “assédio moral” e saibam a quem procurar para pedir ajuda.

É nesse sentido que o Comitê Técnico de Integridade propõe a ampla divulgação deste Manual, almejando sempre que o Ministério da Infraestrutura possa proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos os seus colaboradores.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Administração Pública – Estado do Ceará.
2. Assédio Moral no Serviço Público – Manual de Diretrizes e Procedimentos – Secretaria de Administração do Estado de Santa Catarina.
3. *Ana Dantas* - Como Lidar com o Assédio Moral no âmbito da Ouvidoria.
4. Cartilha sobre Assédio Moral – Sindicato dos Servidores do Ministério Público da União (SINASEMPU).
5. Meios preventivos e repressivos de combate ao assédio moral na Receita Federal do Brasil – SINDIFISCO