

CARTILHA
**ASSÉDIO MORAL
NA UNIVERSIDADE**



UNIVERSIDADE FEDERAL
DA PARAÍBA



PROGEP

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

REITOR

Valdiney Veloso Gouveia

VICE-REITORA

Liana Filgueira Albuquerque

CARTILHA ELABORADA PELA ASSESSORIA TÉCNICA E DE PLANEJAMENTO (ATPLAN)

PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS

Rita de Cássia de Faria Pereira

TEXTO:

Moácia Luzia Ferreira Cavalcante de Almeida
Raiane Nayara Silva Pereira

DIAGRAMAÇÃO:

Maria Clara Teixeira Gomes

.....
Contatos: Campus I (João Pessoa)

Reitoria - PROGEP | 1º andar

83 3216 7571/83 3048 8520

atplan@progep.ufpb.br

APRESENTAÇÃO

Compreender o fenômeno de assédio moral é importante para a construção de um ambiente social agradável uma vez que este se pauta nas relações interpessoais e na diversidade das pessoas. Embora seja um tema muito comentado, algumas pessoas desconhecem ou possuem uma visão equivocada sobre o que constitui realmente um ato de assédio moral.

A universidade é um espaço em que diversas relações sociais e de trabalho são estimuladas e construídas, por isso, considerando sua heterogeneidade é importante entender a configuração do assédio moral sendo esse o primeiro desafio para seu combate.

O ciclo de combate ao assédio moral envolve não apenas a prevenção, mas também a divulgação de informações sobre esta temática, o monitoramento de denúncias e o acolhimento de possíveis vítimas como forma de minimizar e garantir a igualdade de oportunidades, balizando-se pelo princípio da dignidade da pessoa humana.

A cartilha tem como principal objetivo conscientizar as pessoas que trabalham na Universidade Federal da Paraíba (TAES, docentes, terceirizados e estagiários) sobre o assédio moral e torná-la capaz de prevenir, divulgar e combater as práticas de assédio no ambiente institucional de trabalho. Para tanto, vai definir e caracterizar ações de assédio moral, identificar prováveis consequências destas ações, e instruir os servidores sobre como proceder com a denúncia no âmbito desta Universidade.

ASSÉDIO MORAL

O Assédio Moral se caracteriza como um ato repetido e/ou prolongado, no ambiente de trabalho, manifestando-se por palavras (escritas ou verbais), gestos, comportamentos ou demais atitudes que violem a dignidade e a integridade do(a) servidor(a), estagiário(a), empregado(a) ou terceirizado(a), diante de situações humilhantes e constrangedoras, colocando sua saúde física e/ou psíquica em risco e comprometendo o ambiente de trabalho.

Independente da intencionalidade da conduta, o assediador busca excluir a vítima de suas funções laborais. Pode ocorrer não só no exercício da jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que a prática discriminatória esteja associada à relação desenvolvida no meio profissional.



TIPOS DE ASSÉDIO

1. **Assédio Moral Vertical:** ocorre entre pessoas pertencentes a níveis diferentes de hierarquia.

- **Descendente:** quando o assédio parte do superior hierárquico para seus subordinados.
- **Ascendente:** quando o assédio parte de um subordinado contra seu superior hierárquico.

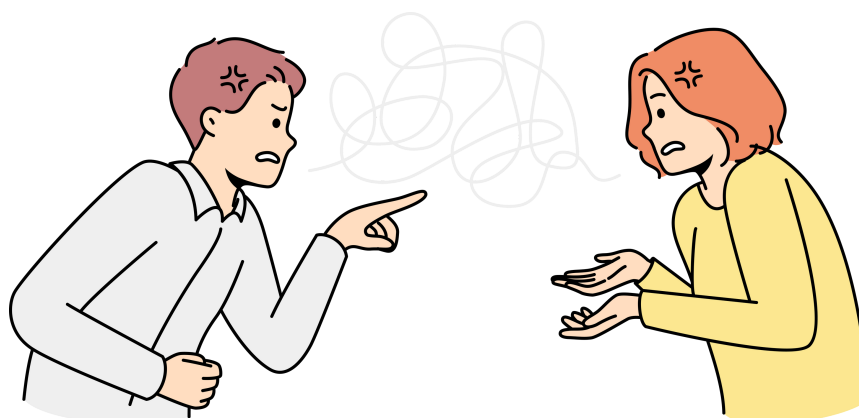
2. **Assédio Moral Horizontal:** ocorre entre pessoas pertencentes ao mesmo nível de hierarquia.

3. **Assédio Moral Misto:** Ocorre a partir do acúmulo do assédio moral vertical e horizontal. A vítima é assediada tanto pelo superior hierárquico quanto pelos colegas de trabalho.



SITUAÇÕES DE ASSÉDIO

- Retirar a autonomia do colaborador ou servidor;
- Questionar, a todo o momento, as decisões da vítima;
- Ignorar a presença do assediado;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Advertir arbitrariamente;
- Espalhar rumores sobre o servidor;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Estimular o controle de um servidor por outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas;
- Controlar a frequência e o tempo de uso de banheiro;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Deixar o assediado sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Pressionar para que não gozem de seus direitos estatutários e trabalhistas.





ATENÇÃO!

Para ser assédio moral os atos devem ser intencionais, repetidos por tempo prolongado e direcionados a uma determinada pessoa ou grupo. Situações isoladas não necessariamente configuram assédio moral.





O QUE NÃO É ASSÉDIO

- **Exigências profissionais:** demandar que o trabalho seja cumprido e incentivar o cumprimento das metas.
- **Aumento no volume de trabalho:** a depender do tipo de atividade é natural que haja períodos de maior volume de trabalho. A sobrecarga de trabalho só se configura como assédio quando usada como punição ao colaborador.
- **Uso de mecanismos tecnológicos de controle:** o uso das tecnologias como instrumento de controle tem crescido sobremaneira. Ferramentas como o ponto eletrônico, por exemplo, não podem ser consideradas meios de intimidação, pois servem para gerir o controle da frequência e a assiduidade dos colaboradores.
- **Más condições de trabalho:** a condição física do ambiente de trabalho não configura assédio, exceto se utilizado como forma de desmerecer o(a) colaborador(a) frente aos demais.
- **Atos de gestão:** atribuição de tarefas, alteração de jornada de trabalho, registro de faltas não justificadas, alteração de lotação, conflitos esporádicos com colegas ou chefias, avaliação de trabalho realizado são atos que quando vinculados ao interesse da administração pública não configuram assédio moral.

ALVOS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL

Embora não seja uma regra, alguns grupos podem ser mais suscetíveis a atos de assédio no ambiente de trabalho:

- mulheres ou mães solteiras;
- pessoas negras;
- população LGBTQIAPN+;
- idosos;
- portadores de doenças graves; e
- minorias étnicas.



CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA

- **Psicológicas:** rejeição, baixa-autoestima, depressão, ansiedade, síndrome do pânico, diminuição da capacidade de concentração, tristeza.
- **Físicas:** hipertensão, estresse, redução na qualidade do sono, distúrbios digestivos, palpitações, dores de cabeça.
- **Sociais:** perda de vontade de fazer amizades, interferências negativas nas relações familiares.
- **Profissionais:** redução na produtividade, erros na execução das tarefas, reação às ordens superiores.

CONSEQUÊNCIAS PARA O SERVIÇO PÚBLICO

Em virtude do adoecimento do servidor, pode-se observar a queda na produtividade, falta de motivação e aumento nos índices de absenteísmo. Em situações mais extremas, é comum que ocorram afastamentos ou até mesmo solicitações antecipadas de aposentadorias, o que acaba por interferir negativamente na prestação do serviço público.

CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR

O assediador pode responder na esfera administrativa (prática de infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (a depender do caso, a ação abusiva pode acarretar crime de lesão corporal, racismo, crime contra a honra e dentre outros).

No âmbito da administração pública, a Lei nº 8.112/1990 estabelece os deveres do servidor público, que dentre outros, estão: ser leal às instituições a que servir, observar as normas legais e regulamentares, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, e tratar as pessoas com urbanidade. Alerta ainda que é vedado ao servidor valer-se de cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública.



TÁ NA LEI

Constituição da República: a República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

Estatuto do Servidor Público Federal: são deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).

Código Civil: aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

Código Penal:

- Calúnia: imputar falsamente a alguém fato definido como crime (artigo 138)
- Difamação: imputar a alguém fato ofensivo à sua reputação (artigo 139)
- Injúria: ofender a dignidade de alguém (artigo 140)

O QUE FAZER DIANTE DE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO

a) A vítima:

- reunir provas da prática do assédio. Anotar todas as situações de assédio sofridas com data, hora, local e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- buscar orientação psicológica sobre como se comportar diante de uma situação de assédio;
- buscar apoio nos colegas, principalmente dos que testemunharam o fato ou até mesmo daqueles que já viveram a mesma situação;
- comunicar o fato ao superior hierárquico do assediador;
- relatar denúncia junto à Ouvidoria da UFPB;
- em caso de insucesso da denúncia, buscar apoio junto ao sindicato profissional ou órgão representativo de classe ou a associação; e
- verificar a possibilidade de ingressar com ação judicial para reparação de danos morais.



O QUE FAZER DIANTE DE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO

b) Os colegas:

- prestar apoio à vítima;
- disponibilizar-se como testemunha; e
- comunicar ao superior hierárquico, setor responsável ou à entidade de classe representativa da categoria o que presenciou.



COMO DENUNCIAR O ASSÉDIO MORAL NA UFPB



Ouvidoria da UFPB:

Telefone: (83) 3216-7998

E-mail: ouvidoria@reitoria.ufpb.br

Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência contra Mulheres na UFPB (CoMu):

Telefone: (83) 3048 8523

E-mail: comu@proex.ufpb.br

FalaBR:

falabr.cgu.gov.br

Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança do Trabalho - CQVSST/PROGEP

Telefone: (83) 3216 7113

E-mail: cqv@progep.ufpb.br

Contatos Campus II - CCA/Areia:

Centro de Atendimento Médico, Odontológico e Psicossocial - CAMOPS

E-mail: camopsufpb@gmail.com

Comitê Permanente Contra Assédio e Violência no CCA - CPCAV

E-mail: comite1cca2areia@gmail.com

REFERÊNCIAS

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (2023). Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no governo federal. Disponível em:
<https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/1/Guia_preven%C3%A7%C3%A3o_assedio_discrimina%C3%A7%C3%A3o.pdf> Acesso em: 22 mar. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL (2016). Assédio moral e sexual: previna-se. Disponível em: <<https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>> Acesso em: 24 mar.2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (s/d). Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e respostas. Disponível em:
<https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf> Acesso em: 23 mar. 2023.

SENADO FEDERAL (2018). Assédio moral e sexual no trabalho. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>> Acesso em: 23 mar.2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (2019). Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e repare, por um ambiente de trabalho + positivo. Disponível em:
<<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>> Acesso em: 22 mar. 2023.