



UNIVERSIDADE
FEDERAL DE ALAGOAS

EXPEDIENTE



Maria Valéria Costa Correia
REITORA

Gestão

José Vieira da Cruz
VICE-REITOR

**UNIVERSIDADE
FEDERAL DE ALAGOAS**

Pró-reitoria de Gestão de Pessoas

Carolina Gonçalves de Abreu
PRÓ-REITORA

Assessoria de Comunicação

Lenilda Luna

Coordenação da qualidade de vida do trabalho: (cqvt):

Valéria Coelho de Omena
COORDENADORA

COORDENADORA DA ASSESSORIA DE
COMUNICAÇÃO (ASCOM)

Subsistema integrado de atenção à saúde

do servidor (siass):

Luciana Gomes da Costa
GERENTE

Projeto gráfico, direção de arte e diagramação:

Camila Fialho de Oliveira
PROGRAMADORA VISUAL / GERENTE DE
CRIAÇÃO (ASCOM)

ilustrações:

Depositphotos

Esta cartilha foi revisada com a colaboração da ouvidoria da UFAL, Corregedoria, Progep/CQVT/SIASS e servidores técnicos e docentes da UFAL com a assessoria técnica da Dra. Alda Karoline Lima da Silva

Sumário

APRESENTAÇÃO	4
ASSÉDIO MORAL	5
ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL	6
Contextualizando o assédio moral no serviço público	7
Condutas que podem configurar o assédio moral	8
FORMAS DE ASSÉDIO MORAL	10
ASSÉDIO SEXUAL	11
FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL	12
EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL	13
POSSÍVEIS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO	14
Principais consequências da prática do assédio	15
Como agir em casos de assédio	16
Medidas de Prevenção no âmbito da Gestão	17
O assédio pode gerar processo disciplinar	18
CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR	19
Provas possíveis em caso de denúncia de assédio	20
Referências	21

APRESENTAÇÃO



Esta cartilha foi revisada com base na Resolução nº 84/2019-CONSUNI/UFAL, de 21 de novembro de 2019 que trata a Disciplina Princípios e Regulamentos a serem adotados na Prevenção e em Casos de Assédio e Formas de Discriminação e Preconceito, no âmbito da Universidade Federal de Alagoas e tem como objetivo principal esclarecer aos servidores, a comunidade acadêmica da Ufal, e os usuários dos serviços oferecidos por esta Instituição sobre as temáticas relacionadas ao assédio moral e sexual.

O assédio moral e sexual está presente nas relações pessoais e profissionais. É uma realidade que atinge todos os gêneros, raças e extratos sociais, imersa nos problemas relacionados às transformações no mundo do trabalho, nas inovações tecnológicas e nas crises econômicas e sociais.



ASSÉDIO MORAL

O assédio moral consiste na exposição do indivíduo a situações humilhantes e constrangedoras, **repetitivas e prolongadas**, vinculadas às relações de trabalho e/ou acadêmicas, que ofendem a sua dignidade e/ou integridade física, psíquica, social e moral.

A prática de assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas à situação de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, ironia ou menosprezo, provoca sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente na vida profissional, social e pessoal do/a assediado/a.

Quem assedia, em regra, visa forçar a pessoa a se afastar do trabalho (pedir remoção, exoneração, etc.), ou colocá-la em situação humilhante perante a chefia e/ou demais colegas, desestabilizando-a emocional e profissionalmente.

É relevante esclarecer que a pessoa assediada não é necessariamente frágil ou apresenta algum transtorno. Em alguns casos, ela se torna alvo do assédio por apresentar características ou comportamentos que ameaçam o poder de quem assedia ou por pertencer a algum dos grupos que já sofrem discriminação social, tais como: mulheres, idosos, minorias étnicas, orientação sexual e outros.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Além do assédio moral interpessoal, que ocorre em razão da conduta de uma ou mais pessoas, também pode ocorrer o assédio moral organizacional.

Assédio moral organizacional é definido como um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas. O assédio organizacional visa manter o controle sobre a coletividade de trabalhadores, diferentemente do assédio moral, cujo alvo é direto. Ele pode ocorrer tanto por omissão e/ou por tolerância às ações que configuram algum tipo de assédio.





Contextualizando o assédio moral no serviço público

No serviço público também podem existir atitudes igualmente assediosas, porém de forma mais sutil, visto que as chefias não podem dispor sobre o vínculo funcional dos servidores públicos, não havendo portanto ameaças de demissão. Assim, o assédio moral na Administração Pública pode se materializar através de humilhações de diversas formas, sobrecarga de tarefas inócuas, perseguições políticas, negação de promoções, gratificações, diárias, viagens, de modo a deixar o servidor vulnerável ao sofrimento psíquico.

Condutas que podem configurar o assédio moral

A **habitualidade** da conduta e a **intencionalidade** são indispensáveis para a caracterização do assédio moral. Ainda que, frequentemente, a prática do assédio moral ocorra no local de trabalho, é possível que se verifique em outros ambientes, desde que sua prática esteja associada às relações de poder desenvolvidas na seara profissional.

1

Deterioração proposital das condições de trabalho

- ▼ Retirar a autonomia da pessoa;
- ▼ Contestar a todo momento as decisões ou criticar constantemente o trabalho da pessoa;
- ▼ Retirar o trabalho que normalmente compete àquela pessoa;
- ▼ Passar tarefas humilhantes, superiores ou inferiores a sua capacidade;
- ▼ Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- ▼ Não fornecer infraestrutura indispensável para a realização das atividades de trabalho.

2

Isolamento e recusa de comunicação

- ▼ Ignorar, deliberadamente, a presença da pessoa ou não a cumprimentar ou ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos demais colegas;
- ▼ Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada: ocorre quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
- ▼ Não transmitir informações relevantes para realização do trabalho ou induzir a pessoa ao erro;
- ▼ Isolar fisicamente a pessoa no ambiente de trabalho. para que esta não se comuniqua com os demais

3

Atentado contra a Dignidade

- ▼ Espalhar rumores que depreciem a moral e a dignidade da pessoa;
- ▼ Não levar em conta seus problemas de saúde;
- ▼ Criticar sua vida particular em público ou por meio de redes sociais;
- ▼ Zombar de origem ou nacionalidade, de deficiências físicas ou de aspecto físico, de orientação sexual, e crenças religiosas ou ideologias políticas;
- ▼ Utilizar insinuações desdenhosas;
- ▼ Desconsiderar ou ironizar opiniões da pessoa assediada;
- ▼ Adotar comportamento ou gestos que demonstrem desprezo para com a pessoa assediada (suspiros, olhares, levantar de ombro, risos, conversinhas, etc.).

4

Violência verbal, física, psicológica entre parceiros:

- ▼ Falar com a pessoa aos gritos.
- ▼ Ameaçar a pessoa ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve.
- ▼ Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a leitura de correspondências, e-mails ou mensagens de celular.
- ▼ Enviar mensagens para o telefone privado fora do horário de trabalho.
- ▼ Responsabilizar a pessoa pelo seu próprio sofrimento decorrente de uma situação de violência.

FORMAS DE ASSÉDIO MORAL



O assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

Vertical

Relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica. Pode ser descendente (assédio praticado por superior hierárquico) e ascendente (assédio praticado por subordinado)

Horizontal

Relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação.

Misto

Consiste na cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual pode ser configurado como crime.

É definido em lei como o ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Código Penal, art. 216-A).

O assédio sexual consuma-se mesmo que ocorra uma única vez, independente da entrega de favores sexuais pelo(a) assediado(a).

Não é Não!



FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL

1

Assédio Sexual Ambiental ou por Intimidação

Caso típico de assédio sexual cometido por colegas de trabalho, interferindo no desenvolvimento das atividades da pessoa, ou criando um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo.

2

Assédio Sexual Vertical

Ocorre quando o assediador está em posição hierárquica superior, se valendo dessa situação para constranger a pessoa, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.

2

Assédio Sexual por Chantagem ou Laboral:

Independente de ser superior ou colega, as condutas de quem assedia podem ocorrer de maneira direta ou sutil, por meio de comunicações escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças.

Deve-se ressaltar que o contato físico não é requisito para a configuração do assédio sexual, basta que ocorra a perseguição indesejada.



EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL

- ▼ Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual e conversas indesejáveis sobre sexo;
- ▼ Contato físico não desejado;
- ▼ Solicitação de favores sexuais;
- ▼ Convites impertinentes para participar de “encontros” e saídas;
- ▼ Estímulo ou permissividade em situações e ambientes de conotação pornográfica;
- ▼ Insinuações, explícitas ou veladas, de cunho sexual;
- ▼ Gestos ou palavras, escritas ou faladas de cunho sexual;
- ▼ Promessas de tratamento diferenciado com insinuações explícitas ou veladas.

POSSÍVEIS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO



PSICOLÓGICOS

FÍSICOS

SOCIAIS

PROFISSIONAIS

Principais consequências da prática do assédio

Psicológicas



Ansiedade, medo, culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, desesperança, desmotivação, apatia, falta de sensação de pertencimento, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, doenças psicossomáticas, pensamentos suicidas, entre outras.

Físicas



Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, tentativa de suicídio, entre outras.

Sociais



Diminuição da capacidade de interação social, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outras.

Profissionais



Diminuição do desempenho, aversão ao ambiente de trabalho, comprometimento dos resultados, afastamentos e licenças por motivo de saúde, doenças ocupacionais, entre outras consequências. Ressalta-se que o assédio pode levar a acidentes de trabalho.

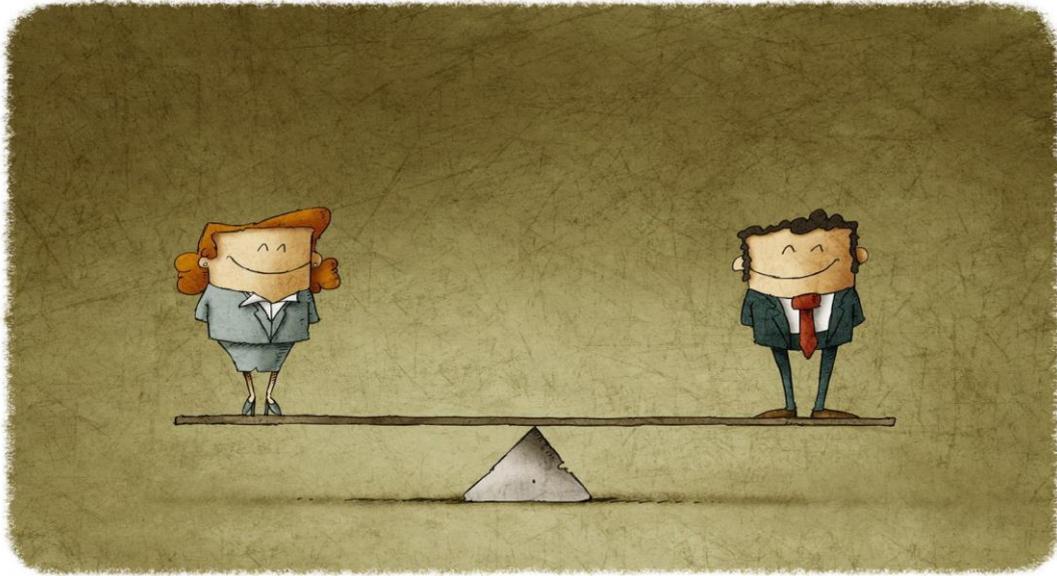
Como agir em casos de assédio



- ✓ Evitar conversar e ficar sozinho(a) com o agressor(a);
- ✓ Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do(a) agressor(a), nome de testemunhas, descrição dos fatos, etc;
- ✓ Compartilhar o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança;
- ✓ Buscar apoio de familiares e amigos;
- ✓ Buscar informações com a Comissão/Subcomissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual, e Formas de Discriminação e Preconceito;
- ✓ Caso o assédio esteja gerando danos à sua saúde, procure a unidade de saúde;
- ✓ Relatar o que vem acontecendo à Gestão de pessoas(progep/cqvt) ou a direção da sua unidade, para tomar as providências necessárias em relação ao posto de trabalho;
- ✓ Evite o isolamento, rompa o silêncio.

Denuncie o assédio!

Medidas de Prevenção no âmbito da Gestão



- ✓ Divulgar e cumprir os princípios e diretrizes da política institucional de prevenção ao assédio, discriminação e preconceito no âmbito da Ufal;
- ✓ Disseminar declaração expressa de que a Ufal não tolera condutas de abuso de poder, nem outras condutas de qualquer tipo de discriminação;
- ✓ Definição das atribuições e tarefas, com clareza e com base no plano de cargos e carreiras de cada categoria, plano de atividades da unidade de lotação, bem como condições de trabalho e valorização dos talentos e expertise do servidor;
- ✓ Incentivar as boas relações de trabalho, favorecendo um clima organizacional, participativo, amistoso, respeitoso, sem discriminação e tolerância a diversidade;
- ✓ Estimular boas práticas através de capacitações e eventos, para conscientização dos malefícios de práticas autoritárias e abusivas na comunidade acadêmica;
- ✓ Promover trabalhos de desenvolvimento de equipe para todos servidores, cuja participação do gestores seja obrigatória;
- ✓ Fortalecer uma cultura organizacional pautada no respeito à dignidade da pessoa humana, respeito mútuo, equidade, participação e o diálogo;
- ✓ Nos casos de conflitos, buscar soluções pacificadoras, mediante debate, discussão e diálogo que evitem o surgimento de situações de assédio.

O assédio pode gerar processo disciplinar

No âmbito do Serviço Público, o servidor que praticar falta funcional poderá sofrer punições disciplinares. Embora a Lei nº. 8.112 de 1990, que instituiu o RJU - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais, não aborda a questão do assédio moral, a conduta do infrator pode se enquadrar na referida lei por afrontar alguns de seus dispositivos.

Com a regulamentação da figura do assédio moral por meio da Resolução nº 84/19-CONSUNI/UFAL, de 21 de novembro de 2019, a Ufal tratou sobre prevenção e enfrentamento dos casos de assédio e formas de discriminação e preconceito, a fim de coibir tais práticas no ambiente da instituição.

Assim, as etapas de acolhimento, formalização e tratamento da notícia ocorrem no âmbito da Ouvidoria-Geral da Ufal e a análise quanto à indício de infração disciplinar e sua consequente apuração interna competem à Corregedoria Seccional da Ufal. Ademais, é assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinar, em que seja garantida a ampla defesa e o contraditório do acusado.

CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR

O assediador pode ser responsabilizado nas esferas civil, penal e administrativa.

No âmbito institucional, conforme previsto na Resolução nº 84/19-CONSUNI/UFAL, de 21 de novembro de 2019, o assediador poderá:

- ✓ Ser convocado pela Ouvidoria-Geral da Ufal para que esta proceda às etapas de acolhimento, formalização e tratamento da notícia;
- ✓ Ser convocado pela Corregedoria Seccional caso haja indícios de infração disciplinar ou suposta ilegalidade/irregularidade para análise quanto à indício de infração disciplinar e sua consequente apuração. sindicância e processo administrativo disciplinar.



Provas possíveis em caso de denúncia de assédio

O ônus da prova incumbe a quem alega sofrer algum tipo de assédio.

Cita-se como exemplos de provas a serem utilizadas, bilhetes e mensagens eletrônicas (e-mail, whatsapp, twitter, etc.).

Mesmo ante a discussão a respeito da validade das gravações telefônicas e ambientais, é possível também a sua realização.

Você pode denunciar o assédio moral e sexual nos órgãos internos / externos:

Internos: Ouvidoria Geral da Ufal

Externos: Sindicatos, entidades de defesa de Direitos Humanos, Delegacia da Mulher, Polícia Federal e Ministério Público Federal.

Referências

BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

BRASIL. Ministério Público Federal. Assédio moral, assédio sexual e discriminação: saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho / Ouvidoria do Ministério Público Federal, Comitê Gestor de Gênero e Raça. – Brasília: MPF, 2016.

_____. MINISTÉRIO DA SAÚDE. FUNDAÇÃO OSVALDO CRUZ. Assédio Moral e Sexual no trabalho: Prevenção e Enfrentamento na Fiocruz, 2014.

_____. Senado Federal. Assédio moral e sexual. Programa pró-equidade de gênero e raça. Brasília. Disponível em <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>> Acesso em: 11 de set. 2017.

_____. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm _____ .Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Decreto 1.171, de 22 de junho de 1994. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm>

_____. Código Penal. Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm

_____. Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm

_____. MINISTÉRIO DA SAÚDE. SECRETARIA-EXECUTIVA. SUBSECRETARIA DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS. Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio moral. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2009.

_____.MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Universidade Federal de Alagoas. Resolução nº 84/2019-CONSUNI/UFAL, de 21 de novembro de 2019 que trata a Disciplina Princípios e Regulamentos a serem adotados na Prevenção e em Casos de Assédio e Formas de Discriminação e Preconceito.

MIKOS, N.R.C; BARACA, E.M. Assédio moral: características e prevenção. Acesso em: 11 set. 2017.

NASCIMENTO, A.S. Assédio moral no direito do trabalho. Bahia, 17 dez. 2010. Acesso em: 11 set. 2016.

NASCIMENTO, S.M. Medidas preventivas contra o assédio moral. Acesso em: 11 set. 2016.

SILVA, A. K. Lima da; NOSTRUM. Instituto de Psicologia. Violência no trabalho, assédio moral, forma de identificação e encaminhamento. (NO PRELO). Rio Grande do Norte.



[/ufaloficial](#)