



Universidade
Federal Rural
da Amazônia

PREVENÇÃO DE ASSÉDIOS NO AMBIENTE DE TRABALHO



Belém/PA
2023

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA
DIVISÃO DE ATENÇÃO PSICOSSOCIAL

Equipe de Elaboração

Elisenda Maria de Nazaré Feio Libonati - Psicóloga
Heloisa Quaresma Pureza - Psicóloga
Ivanna da Silva Nascimento - Assistente Social
Keila Chaar Lima - Psicóloga
Mylvia Masako Anaissi Kikuchi - Assistente Social

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	1
CAPÍTULO I	2
- Conceito de assédio moral	2
- Classificação do assédio moral	3
- Tipologia do assédio moral	4
- Atitudes que caracterizam o assédio moral	5
- Atitudes que não se caracterizam como assédio moral	8
CAPÍTULO II	10
- Conceito de assédio sexual	10
- Classificação de assédio sexual	11
- Atitudes que caracterizam o assédio sexual	11
- Atitudes que não se caracterizam como assédio sexual	13
CAPÍTULO III	14
- As causas do assédio no ambiente de trabalho	14
- As consequências do assédio para o servidor e para a instituição	14
- Medidas de prevenção	16
- Medidas de enfrentamento	17
- Orientações básicas para as vítimas de assédio	17
- Canais de acolhimento no âmbito da UFRA	17
- Canais de denúncia no âmbito da UFRA	19
- Canais de denúncia no âmbito externo	21
- Legislações pertinentes ao assédio	22
REFERÊNCIAS	24

APRESENTAÇÃO

A cartilha “Prevenção de Assédios no Ambiente de Trabalho”, idealizada para o público interno da UFRA, tem como foco o ambiente laboral e expressa a preocupação desta Universidade em contribuir com a construção de espaços de trabalho dignos e saudáveis.

O primeiro capítulo irá discorrer sobre o assédio moral, apresentando suas classificações, tipologias e a caracterização do que se configura ou não como assédio, com base em autores de referência nessa temática. O segundo capítulo abordará o conceito, classificação e caracterização referente ao assédio sexual. Já o último capítulo apresentará as causas, as consequências, as medidas de prevenção e enfrentamento, bem como as legislações relacionadas a esse fenômeno.

Por se tratar de temas complexos, a UFRA, através da PROGEP/DSQV, compreende que partilhar conhecimento é importante para o processo de identificação do assédio moral e sexual e, conseqüentemente, para o fortalecimento de estratégias de prevenção e enfrentamento nos espaços da Universidade. Além disso, trata-se de um fenômeno que pode estar presente na realidade de qualquer ambiente organizacional, assim considerando, é importante que todos possam reconhecê-lo para que cada servidor identifique se, em dado momento, ele vivencia essa situação na condição da pessoa que comete o assédio ou na condição da pessoa assediada.

Desta forma, este material tem como objetivo atender o preconizado no inciso I do Art. 24 da Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor da UFRA, aprovada pela resolução nº 462 de 01/06/2021 do CONSAD/UFRA, a qual estabelece que a DSQV/PROGEP poderá:

Atuar, preventivamente, mediante ações de caráter educativo, a fim de evitar condutas abusivas no ambiente de trabalho, propondo a realização de ações estratégicas para apropriação do saber e reflexão do assunto de modo crítico, colaborando para mudar condições de trabalho, hábitos e atitudes para evitar e diminuir as chances de adoecimento físico e mental (UFRA, 2021, p.8).

Por fim, torna-se necessário enfatizar que este trabalho visa subsidiar discussões e reflexões nas equipes de trabalho sobre a temática em questão, de forma a fortalecer atitudes de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual, favorecendo assim ambientes laborais saudáveis.

CAPÍTULO I

➤ CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral não é um fenômeno que surgiu, recentemente, na sociedade, este ato ilícito civil é tão antigo quanto as relações de trabalho, porém, o debate está ganhando força e notoriedade, considerando os prejuízos ocasionados à saúde dos(as) trabalhadores(as) e às próprias instituições, que têm como principais consequências desses atos: o presenteísmo, o absenteísmo, a diminuição da produtividade, a degradação do clima organizacional e o esvaziamento de setores devido aos afastamentos para tratamento de saúde.

Para a autora francesa Hirigoyen, assédio moral no trabalho é:

qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p. 17).

Deste modo, o assédio moral caracteriza-se pela exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades, através de atitudes que podem causar danos à dignidade e à integridade do indivíduo. De acordo com BOBROFF e MARTINS (2013) o assédio moral caracteriza-se:

pela degradação deliberada das condições de trabalho, visto que, quando surte efeito, é capaz de instaurar um pacto de tolerância e silêncio coletivos quanto à gradativa desestabilização e fragilização da vítima. Esta paulatinamente perde sua autoestima, duvida de si mesma e sente-se mentirosa à medida que se vê desacreditada pelos outros. Dessa maneira, aniquilam-se suas defesas e abala-se progressivamente sua autoconfiança, dificultando ou mesmo impossibilitando o desempenho de suas atividades laborais e às vezes familiares e sociais. (BOBROFF e MARTINS, 2013, p.252)

A autora destaca ainda que, no mundo do trabalho, para identificar condutas e ações que configurem a ocorrência do assédio moral torna-se importante observar alguns critérios:

- 1) a realização de ato abusivo ou agressivo;
- 2) a repetição, a frequência, a duração destas práticas hostis;
- 3) a intenção do assediador. (BOBROFF e MARTINS, 2013, p.254).

No entanto, de acordo com a Convenção nº 190 de 2021 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, o assédio também pode se manifestar em uma única ocorrência. Porém, a própria convenção não se aprofunda na caracterização de quais casos uma única ocorrência seria considerada assédio moral, bem como não identificou-se, até o momento, referências bibliográficas que abordem essa questão.

Barreto (2013) associa a manifestação do assédio moral a fatores psicossociais que se apresentam ao longo da jornada de trabalho e nas relações laborais devido a organização do processo produtivo. Sendo assim, o assédio moral ocasiona mal-estar e reação social acompanhado de prejuízos psíquicos, desencadeando doenças que podem levar até a morte, como o suicídio. Para esta autora, os agravos à saúde podem ser manifestados através do “aumento do presenteísmo, apesar de adoecido, por sinais de ansiedade e insônia e outras manifestações subjetivas e invisíveis” (BARRETO, 2013, p.13).

CLASSIFICAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

De acordo com sua abrangência, o assédio moral pode ser classificado em:

Assédio moral interpessoal

Pode ocorrer de forma individual, direta e pessoal e é praticado, geralmente, entre dois indivíduos ou entre um grupo e um indivíduo, com a intenção de prejudicar a pessoa, sobretudo motivando alterações nos espaços de trabalho por parte da vítima (transferências de setores, mudanças de cargos, etc.) ou até mesmo estimulando pedidos de demissão.

Assédio moral institucional

Trata-se de estratégias incentivadas ou toleradas pelas organizações que, de forma contínua, cria uma cultura institucional de humilhação e constrangimento, explícitos ou



sutis, com o objetivo de obter engajamento intensivo dos funcionários, reforçar o controle, demonstrar poder ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros por meio do desrespeito à dignidade ou aos direitos do trabalhador.

Este tipo de assédio pode ser cometido contra um único trabalhador ou a um grupo de trabalhadores. Exemplo: controle excessivo de idas ao banheiro, recusa em receber atestado médico, dentre outros.

Barreto (2013) destaca que existem políticas de gestão que adotam o medo e a injúria com o objetivo de que seja permitido a exigência, a ameaça, a imposição e a realização do controle excessivo do trabalho, a fim de proporcionar o abandono ou a desistência do emprego, transparecendo ao coletivo que a vítima é culpada e que não tem interesse em trabalhar.

TIPOLOGIA DE ASSÉDIO MORAL

De acordo com HIRIGOYEN (2005), a depender do agente provocador, o assédio moral pode ser classificado em diferentes tipologias, conforme descrito abaixo:



Assédio vertical descendente

Oriundo de um superior hierárquico da vítima, sendo um dos mais recorrentes, segundo estudos da autora.



Assédio vertical ascendente

Ocorre quando é imposto por um ou mais subordinados a um chefe. Embora seja pouco comum, também pode ser nefasto.



Assédio horizontal

Ocorre quando é promovido por colegas do mesmo nível hierárquico. Como situações em que dois funcionários competem ou almejam o mesmo cargo e/ou uma posição superior na escala de hierarquia.



Assédio misto

Pode proceder do assédio horizontal, porém, havendo também o apoio da chefia, por sua omissão.

➤ ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

As condutas abusivas que configuram o assédio moral são diversas, porém, de acordo com Hirigoyen (2002), podem ser classificadas em quatro categorias:

Isolamento e recusa da comunicação

Atentado contra a dignidade

Deterioração intencional das condições de trabalho

Violência verbal, física e sexual

Segue a lista não exaustiva das condutas presentes em cada uma dessas categorias e que caracterizam o assédio moral, usando como referência o material produzido pelo Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério Público da União - SINASEMPU e pela Universidade Federal do Amazonas - UFAM:

↪ Isolamento e recusa da comunicação

- Limitar ou recusar a comunicação direta com o servidor, fazendo uso de e-mails, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
- Interromper constantemente o servidor;
- Ignorar a presença do servidor, dirigindo-se apenas aos demais da equipe;
- Segregar fisicamente o servidor no ambiente laboral, como, por exemplo, em situações nas quais o mesmo é colocado em espaço isolado, dificultando sua comunicação com a equipe e demais servidores;
- Impedir a livre expressão do servidor, sem explicação dos motivos;
- Manipular informações, a fim de não serem repassadas ao servidor com a antecedência necessária;
- Evitar qualquer tipo de contato com o servidor;
- Proibir colegas de falarem com servidor;
- Recusar pedidos de reunião.



Atentado contra a dignidade

- Desqualificar o servidor por meio de insinuações desdenhosas ou comentários despropositados;
- Divulgar boatos sobre a moral, vida pessoal ou profissional do servidor;
- Verbalizar comentários maldosos quando o servidor falta ao serviço para ir ao médico;
- Desacreditar o servidor diante da equipe, superiores ou subordinados;
- Fazer gestos de desprezo diante do servidor (suspiros, levantar de ombros, alterar tom de voz, etc.), ou dirigir injúrias com termos obscenos ou degradantes;
- Implicar, ridicularizar ou zombar da doença, deficiência ou aspectos físicos do servidor, bem como de sua origem ou nacionalidade, crenças religiosas, orientação sexual ou política/ideológica;
- Criticar as escolhas pessoais ou a vida privada do servidor;
- Estimular a discriminação em relação aos servidores adoecidos, colocando-os em locais diferentes dos demais;
- Substituição do servidor por outra pessoa, durante sua consulta ao médico, objetivando constrangê-lo em seu retorno, quando, muitas vezes, o substituto é deslocado sem necessidade, apenas para registrar a ausência do colega;
- Morosidade na entrega ou assinatura de documentos necessários para a realização de perícia médica no servidor;
- Atribuir problemas psicológicos ao servidor;
- Atribuir tarefas humilhantes.



Deterioração intencional das condições de trabalho

- Retirar a autonomia do servidor;
- Privar o servidor de informações ou instrumentos necessários para a realização do trabalho;
- Contestar, sistematicamente, as decisões do servidor;
- Pressionar o servidor para não fazer valer seus direitos (férias, licenças, recomendações médicas, etc.);
- Agir de modo a impedir que o servidor não obtenha promoção ou progressão;

- Determinar condições e/ou regras de trabalho personalizadas, onde são exigidas, de determinado servidor, tarefas diferentes das que são cobradas dos demais, ou ainda superiores ou inferiores às competências da equipe de trabalho;
- Delegar tarefas despropositadas ou impossíveis de serem cumpridas ou que, normalmente, são desprezadas pelos demais servidores;
- Determinar prazo insuficiente para a finalização de um trabalho;
- Não repassar trabalho, normalmente, executado pelo servidor, deixando-o ocioso, sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando sensação de inutilidade e incompetência, expondo-o à situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- Atribuir ao servidor tarefas incompatíveis com sua condição de saúde, ou não levar em consideração as recomendações de ordem médica;
- Induzir o servidor ao erro na execução de suas tarefas;
- Estabelecer vigilância, especificamente, sobre o servidor ou designar um servidor para controlar o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da Instituição, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas;
- Mudar o horário e turno do servidor, sem avisá-lo;
- Mudar o local de trabalho do servidor, sem possibilitá-lo de fazer a mudança dos seus pertences pessoais e profissionais;
- Mudar fechaduras sem prévia comunicação e disponibilização de novas chaves, impedindo o servidor de acessar seu local de trabalho;
- Contar do tempo ou limitação do número de vezes em que o servidor permanece no banheiro;
- Proibir o servidor de tomar café ou reduzir o horário das refeições;
- Advertir em razão da apresentação de atestados médicos ou de reclamação de direitos.



↪ Violência física, verbal e sexual

- Comunicar-se com o servidor de forma hostil e/ou aos gritos;
- Invadir a vida privada do servidor com ligações telefônicas, mensagens, perseguições ou espionagem;
- Produzir danos em bens materiais;
- Ameaçar ou agredir fisicamente;



➤ ATITUDES QUE NÃO SE CARACTERIZAM COMO ASSÉDIO MORAL

Vale lembrar que algumas situações podem ser confundidas com assédio moral, fatos que envolvem situações semelhantes como: humilhação, depreciação, entre outros. Portanto, TOLFO e OLIVEIRA (2013) destacam que não se considera como assédio moral:

* **Situações eventuais** – aquelas que possuem condutas depreciativas, humilhantes ou constrangedoras ao servidor, só não caracterizam assédio moral quando acontecem de forma eventual, esporádica e não repetitiva, porém, podem ser considerados danos morais;

* **Exigências profissionais** – considera-se natural que todo trabalho requeira atividades e funções que são exigidas ao servidor, portanto, as críticas construtivas, as cobranças, as avaliações de desempenho, entre outras, devem ser feitas de forma explícita, respeitosa e não vexatória. Entretanto, quando estas ações são impostas repetidamente e utilizadas com propósito de represália a uma pessoa específica, comprometendo negativamente sua integridade física, psicológica e até mesmo sua identidade, caracteriza-se o assédio moral;

* **Conflitos** - situações de conflitos podem surgir no ambiente laboral, todavia, o gerenciamento inadequado destes conflitos pode agravar a situação e, com o tempo, favorecer a ocorrência do assédio moral. Situações como transferência de postos de trabalho, remanejamento do servidor, cargo ou função são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram por si mesmos como assédio moral;

* **Más condições de Trabalho** - executar as funções e atividades em locais considerados pequenos, com instalações inadequadas não configura um ato de assédio moral, por si só, a não ser que haja a intenção de prejudicar emocionalmente o servidor ou grupo de servidores, sob tais condições de trabalho, para desmerecê-lo frente aos outros.



Diga não ao
assédio moral
e a todas as formas
de violência no
ambiente trabalho!

CAPÍTULO II

➤ CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL

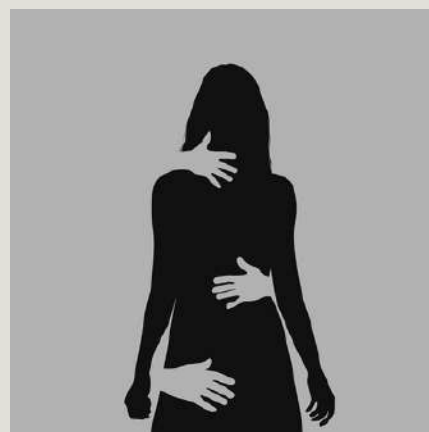
O assédio sexual possui algumas diferenças conceituais entre autores, mas a definição deste fenômeno para FIGUEREDO (2012) resume-se “como investidas de caráter sexual que se utilizam de uma ameaça quanto à carreira profissional dos alvos por meio de uma diferença de poder organizacional”. Isto é, envolve condutas manifestadas de forma física, palavras, gestos ou outros com o intuito de obter favorecimento sexual contra a vontade da pessoa assediada.

De acordo com FREITAS (2001), o que de fato é proposto no assédio é uma relação sexual, mediante chantagem, para evitar inconvenientes na relação de trabalho. Portanto, costuma haver uma assimetria de poder, na maioria das vezes definida pela hierarquia, que propicia as condições para a ocorrência do assédio.

No entanto, embora seja mais comum nas relações verticais, o assédio sexual pode ocorrer também em relações profissionais horizontais, isto é, entre colegas do mesmo nível hierárquico. Nos dois casos, há em comum o fato de a conduta ser imposta à pessoa contra a sua vontade e lhe causar constrangimento e/ou violar a sua liberdade sexual.

Vale destacar ainda que o assédio sexual pode estar relacionado ao moral em casos nos quais um pode se desdobrar no outro. Nessas situações, o desdobramento pode ocorrer quando o assédio sexual é frustrado e inicia-se o assédio moral, ou vice e versa.

Por fim, a legislação do código Penal Brasileiro, art.216-A, prevê que “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” é definido como assédio sexual.



> CLASSIFICAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL

Existem dois tipos de assédio sexual: assédio por chantagem e assédio por intimidação.

↳ **Assédio sexual por chantagem:** acontece por meio de exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho. É considerado como assédio vertical, pois o assediador utiliza-se de sua posição hierárquica superior (chefia) para obter algum favorecimento sexual.

↳ **Assédio sexual por intimidação:** neste existem provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, objetivando prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação. É praticado individualmente ou em grupo, de forma persistente, impertinente e hostil, evidenciando relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia. Pode ser confundido com assédio moral.



> ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL

Conforme o Ministério Público do Trabalho (2017), existem três elementos que podem configurar o assédio sexual:

a) A participação do sujeito ativo do assédio (assediador ou assediadores) e a presença do sujeito passivo (assediado, a vítima);

b) O comportamento do assediador ou assediadores, no sentido de obter a vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para outro trabalhador ou grupo;

c) A ausência do consentimento da vítima.

Vale ressaltar que uma conduta pode ser considerada como assédio sexual mesmo na ausência de toques físicos, uma vez que este fenômeno pode se manifestar através de gestos e palavras, por exemplo. Além disso, não há a obrigatoriedade de o assédio ocorrer no ambiente de trabalho propriamente dito, porém, de acordo com o Ministério Público do Trabalho (2017), “é necessário que o assédio sexual ocorra por conta do trabalho, ainda que fora do estabelecimento”.

É importante destacar que, diferente do assédio moral que possui uma conduta repetitiva, o assédio sexual pode ser repetido ou não. Segue abaixo algumas formas mais comuns que configuram assédio sexual de acordo com o material produzido pelo Programa Pró Equidade de Gênero e Raça, do Governo Federal:

Insinuações explícitas ou veladas	Solicitação de favores sexuais
Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual	Gestos ou palavras, escritas ou faladas
Promessas de tratamento diferenciado	Criação de um ambiente pornográfico
Chantagem para permanência ou promoção no emprego	Ameaças de represálias, como a de perder o emprego
Conversas indesejáveis sobre sexo	Convites impertinentes
Pressão para participar de “encontros” e saídas	Contato físico não desejado
Perturbação, ofensa	Exibicionismo

➤ O QUE NÃO SE CARACTERIZA COMO ASSÉDIO SEXUAL?

- Elogios sem conteúdo sexual;
 - O simples flerte ou paquera recíprocos.
-

Assédio sexual no trabalho não é cantada, é chantagem ou intimidação!

CAPÍTULO III

> AS CAUSAS DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Os assédios moral e sexual podem ocorrer por diversas causas, as quais estão relacionadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. Entre as possíveis causas, destacam-se:

- Abuso de poder;
- Comunicação violenta;
- Necessidade ininterrupta de cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Falta de capacitação e de habilidade no gerenciamento de pessoas;
- Ambiente de trabalho competitivo.

> AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO

Para TOLFO e OLIVEIRA (2013), as consequências do assédio moral podem resultar em situações graves, trazendo prejuízos à vítima, ao ambiente de trabalho e à sociedade, conforme demonstrado abaixo:



Para o trabalhador	Para a instituição
Dores generalizadas	Redução da produtividade
Palpitações	Aumento na rotatividade de pessoal
Distúrbios digestivos	Aumento de erros e acidentes
Dores de cabeça	Absenteísmo
Hipertensão arterial	Aposentadoria prematura
Alteração do sono	Clima desfavorável para o trabalho
Irritabilidade	Exposição negativa da Instituição
Crises de choro	Licenças médicas frequentes
Conflitos familiares	Demissões
Isolamento	Multas administrativas provocadas por manifestações de discriminação
Depressão	
Síndrome do pânico	
Estresse	
Esgotamento físico	
Perda do significado do trabalho ou abandono do mesmo	
Suicídio	

Dentre algumas consequências causadas pelo assédio sexual destacam-se: privação da autonomia; integridade física e/ou psicológica comprometida; sentimentos de vergonha e culpa; prejuízo na autoestima; prejuízo nas suas ações, escolhas e decisões; afastamentos (licenças saúde); insatisfação laboral; baixa produtividade e demissão.

MEDIDAS DE PREVENÇÃO

O assédio moral e sexual no trabalho pode ser prevenido de diversas maneiras, no entanto, a principal é a informação. Promover o conhecimento sobre o que é assédio e ações aceitáveis no ambiente de trabalho, pode contribuir para a redução e até mesmo para a eliminação dessa prática. Para tanto, observam-se algumas medidas de prevenção a serem adotadas pela instituição:

- Promover informação a servidores, terceirizados e estagiários sobre o assédio moral e sexual, e sobre as formas de responsabilização de agentes assediadores;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Apresentar as atribuições e as condições de trabalho de servidores, terceirizados e estagiários;
- Introduzir as medidas de prevenção do assédio moral e/ou sexual nas legislações da instituição, enfatizando que tais assédios são incompatíveis com os princípios organizacionais;
- Estimular as boas relações de trabalho e o cooperativismo;
- Observar mudanças significativas de comportamento de servidores, terceirizados e estagiários;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho;
- Promover práticas administrativas e gerenciais isonômicas, com tratamento justo e respeitoso;

- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio;
- Oferecer apoio psicossocial e orientação aos servidores que se julguem vítimas de assédio moral e/ou sexual;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias, garantindo as resolutividades dos processos.

➤ **MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO**

Ao servidor que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho, torna-se importante tomar algumas medidas a fim de resguardar a integridade física e emocional bem como de reunir provas para materialização de uma eventual denúncia. Para isso, é importante seguir as orientações abaixo apresentadas, acionar os canais de apoio e os canais de denúncia, isto é, as instâncias administrativas cabíveis interna e/ou externamente desta Universidade, a fim de buscar ajuda e garantir soluções.



↪ **Orientações básicas para as vítimas de assédio**

Segue abaixo algumas orientações recomendadas pela SINASEMPU e pela DSQV/UFRA para as vítimas de assédio moral e/ou sexual:

- Realizar registros para caracterizar fatos e comportamentos de assédio moral e/ou sexual (data, hora, testemunhas, etc.);
- Reunir provas (documentos, gravações, trocas de e-mail, mensagens, etc.);
- Não se isolar, buscar apoio entre seus colegas de trabalho, principalmente dos que presenciaram as ocorrências que se configuraram como assédio ou, até mesmo, alguém que já tenha passado por situação semelhante;
- Evitar dialogar com o assediador sem estar acompanhado;
- Procurar apoio com familiares, amigos e colegas de trabalho, pois a confiança permitirá o conforto em expor as situações. O afeto e a solidariedade são fundamentais para a recuperação da autoestima, da dignidade, da identidade e da cidadania.
- Buscar acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico, caso necessário.



Vale ressaltar que, se você presenciar alguma situação que se caracteriza como assédio moral e/ou sexual no trabalho, é importante oferecer apoio à vítima e se colocar à disposição para testemunhar a favor caso, eventualmente, seja formalizada denúncia. Além disso, reforça-se a importância de criar uma rede onde todos estejam cientes dos prejuízos resultantes de relações de assédio no ambiente de trabalho, que atingem a todos.

Canal de acolhimento no âmbito da UFRA:

Divisão de Saúde e Qualidade de Vida - DSQV

Caso o servidor necessite buscar suporte psicossocial, a PROGEP, através da Divisão de Saúde e Qualidade de Vida - DSQV, possui a Divisão de Atenção Psicossocial-DAP, composta por Assistentes Sociais e Psicólogas, as quais são habilitadas para prestar serviço de acolhimento e atendimento social, psicológico e/ou psicossocial, contribuindo na promoção do bem estar biopsicossocial do servidor. Ressalta-se que todos estes serviços realizados pela DAP são resguardados por sigilo profissional, preconizado nos códigos de ética das referidas profissões.

 **Endereço:** próxima ao portão principal da UFRA e ao ginásio de esportes.

 **Telefone da DSQV:** (91) 99353-1146

 **E-mail da DAP:** psicossocialdsqvufra@gmail.com

**A DSQV NÃO É
INSTÂNCIA DE
DENÚNCIA,
E SIM DE
ACOLHIMENTO!**



Canais de denúncia no âmbito da UFRA:



A Universidade possui espaços no Campus Belém que permitem a formalização de denúncias e solicitação de esclarecimentos, os quais se configuram como canais que permitem a transparência pública. São eles:



Ouvidoria/UFRA:


Atua conforme a Lei 13460/2017, que dispõe sobre a participação, proteção e defesa dos direitos dos usuários de serviços públicos. Proporciona a interação social e é um condutor de diálogo facilitador da aproximação entre o cidadão e a Universidade, recepcionando e encaminhando sugestões, reclamações, denúncias, pedidos de informação e elogios da comunidade interna e externa com vistas ao aprimoramento da gestão pública.

Ocorre de diferentes formas o contato entre os cidadãos e a Ouvidoria/SIC UFRA, sendo a principal delas a Plataforma Fala.BR, ferramenta que funciona de forma integrada, pois permite ao cidadão escolher para qual órgão direcionar uma manifestação. Para ter acesso, encontra-se disponível o seguinte link:



Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (cgu.gov.br)

 **Endereço:** Pavilhão de Salas de Aula

 **Telefone:** (91) 99142-3383

 **E-mail:** ouvidoria@ufra.edu.br



Corregedoria/UFRA:

É um setor com as faculdades de apurar, deliberar, corrigir e punir internamente as possíveis infrações disciplinares dos servidores ao aperfeiçoamento progressivo do serviço público.

 **Endereço:** Prédio da integridade (antiga FUNPEA - UFRA)
 **E-mail:** corregedoria@ufra.edu.br



Comissão de Ética/UFRA:

Tem como compromissos, no âmbito da UFRA, orientar, aconselhar, responder consultas, receber denúncias e representações e instaurar processos sobre diversos temas, inclusive a ética nas relações e no ambiente de trabalho e o assédio moral e sexual.

 **E-mail:** comissaodeetica@ufra.edu.br
 **Site:** <http://ceu.ufra.edu.br>



Canais de denúncia no âmbito externo:

Externamente, diversas instituições oferecem apoio para servidores que são vítimas de assédio moral e/ou sexual. Seguem abaixo:



Representação Sindical (Assessoria Jurídica)

 **Endereço:** Av. Perimetral, 2501- Universitário



Ministério Público do Trabalho

 **Endereço:** Av. Gov. José Malcher, 652 - Nazaré.



Justiça Federal

 **Endereço:** R. Domingos Marreiros, 598 - Umarizal.



Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher

 **Endereço:** Tv. Mauriti, 2393 - Marco.

OBS: Para casos de assédio sexual contra mulheres



LEGISLAÇÕES PERTINENTES AO ASSÉDIO

A prática de assédio, uma vez caracterizada, no contexto dos procedimentos administrativos do Serviço Público Federal, o agressor poderá receber punições disciplinares (art. 127, da Lei 8.112/90), se for constatado infrações nos artigos elencados abaixo:

- Dever da moralidade (art. 116, inciso IX);
- Tratar as pessoas com urbanidade (art. 116, inciso XI);
- É proibido ao servidor promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição (artigo 117, inciso V);
- Proibição de valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em prejuízo da dignidade da função pública;
- Proibição de que, ao servidor, sejam designadas atribuições estranhas ao cargo que ocupa, o que só é permitido em situações de emergência e transitórias, (artigo 117, inciso XVII).

Ressalta-se que, após a denúncia, fica garantida a apuração criteriosa dos fatos, por meio de sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar - PAD, devendo ser garantida a ampla defesa e o contraditório do servidor acusado.

O assédio sexual, uma vez comprovado, poderá ser responsabilizado tanto na esfera criminal quanto administrativa. Para os casos envolvendo servidores efetivos, pode ocorrer a abertura de processo administrativo e respectivas consequências (Lei nº 8.112, de 1990). Já para os terceirizados pode desencadear demissão por justa causa, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho. Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção.



**O FORTALECIMENTO
DA COLETIVIDADE É
ESSENCIAL PARA QUE
SE FAÇA JUSTIÇA E
NÃO SE COMETA
INJUSTIÇAS**

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Uma jornada de humilhações. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social PUC. São Paulo, 2000.

_____. Assédio moral: trabalho, doenças e morte. In: Anais do Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. São Paulo, Fundacentro, 2013. Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/03/Seminario-Combate-AMT-Fundacentro-2013.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2021.

_____, Margarida; HELOANI, Roberto. Assédio laboral e as questões contemporâneas à saúde do trabalhador. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lúcia (orgs.). O avesso do trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas. São Paulo, Outras Expressões, 2013. p. 107-123.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. Revista Bioética, v. 21, p. 251-258, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/bioet/a/PXsJn5XjTXJBSVpT4wFt8Qm/abstract/?lang=pt>. Acesso em:

Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Espaço Cecam - Comissão de Combate ao Assédio Moral - CECAM - UFAM. Disponível em: https://edoc.ufam.edu.br/retrieve/16adb6af-e66c-4784-89beca32bbf6087f/Anexo_0410900_CARTILHA_HORIZONTAL_dezembro_2020.pdf

Cartilha ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: PERGUNTAS E RESPOSTAS. Ministério Público do trabalho. Disponível em: http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/cartilha_assedio_mpt.pdf

FIGUEREDO, Patrícia Maria. Assédio moral contra as mulheres nas organizações. São Paulo: Cortez, 2012

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.
HIRIGOYEN, M-F. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral: 2ªed. Rio de Janeiro: Bertrand, Brasil, 2005.

_____. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.

OLIVEIRA, Renato Tochetto de; TOLFO, Suzana da Rocha. Assédio Moral no trabalho: uma violência a ser enfrentada. Florianópolis: UFSC, 2013. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/07/CARTILHA_AMT.pdf . Acesso em 20 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Íntegra da Convenção 190 da OIT. [s.d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relrelconf/documents/meetingdocument/wcms_711139.pdf. Acesso em: 28 mai. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---brasilia/documents/publication/wcms_832010.pdf. Acesso em: 28 mai. 2021.

SENADO FEDERAL. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. PROGRAMA PRÓ- EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA Diretoria Geral, Senado Federal. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual> . Acesso em: 12/06/2023

SINASEMPU. Cartilha sobre Assédio Moral. Sindicato Nacional dos Servidores da União - SINASEMPU. Disponível em: <https://ouvidoria.mppr.mp.br/arquivos/File/cartilha.pdf> Acesso em: 19 jun. 2023.



Saiba mais em:

- www.assediomoral.org.br;
- <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84036-cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer>;
- http://www.dhnet.org.br/dados/cartilhas/dht/cartilha_sinasempu_assedio_moral.pdf

