

CARTILHA DE ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL

Por um ambiente institucional saudável



Ufac 

Diagramação

Rogério da Silva Correia

Figura da Capa

Vetor criado por pikisuperstar - Designed by Freepik

https://br.freepik.com/vetores-gratis/pare-o-conceito-de-bullying_9263505.htm

Figura da Contracapa

<https://www.almanaquesos.com/respeito-e-uma-via-de-duas-maos/>

Universidade Federal do Acre

Dados Internacionais de Catalogação (CIP)

- C237c Cartilha de enfrentamento aos assédios moral e sexual: por um ambiente institucional e saudável / Universidade Federal do Acre.
Comissão de Prevenção dos Assédios Moral e Sexual da UFAC. -
Rio Branco, 2020.
25 p.
Vários Colaboradores.
1. Assédio moral. 2. Assédio sexual. 3. Universidade Federal do Acre.
I. Comissão de Prevenção dos Assédios Moral e Sexual da UFAC. III.
Título

CDD: 158.2

Bibliotecária: Alanna Santos Figueiredo - CRB 11º/1003

CARTILHA DE ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL

Por um ambiente institucional saudável



Ufac 



Reitora

Profa. Dra. Margarida de Aquino Cunha

Vice-Reitor

Prof. Dr. Josimar Batista Ferreira

Comissão de Assédio Moral e Sexual instituída pela Portaria n. 2.626/2019

Andreia Caroline da Cruz Alves

Carla Simone de Oliveira Peres

Cristina da Silva Krause Cavalcante

Daiane dos Santos Rocha

Elizabeth Santos da Silva

Filomena Maria Oliveira da Cruz

Israel Rufino da Silva

Jonsos Nunes Junior

Kárytha Krystyny Melo da Silva

Lucicléia Barreto Queiroz

Madge Porto Cruz

Marcelo Siqueira de Oliveira

Mizael Fernandes de Oliveira Neto

Regis Albuquerque Henrique

Richard Silva Brilhante de Carvalho

Rivanda dos Santos Nogueira

Tadeu Coelho da Silva

APRESENTAÇÃO

Com a presente cartilha, a Universidade Federal do Acre, por meio da Comissão de Prevenção do Assédio instituída pela Portaria nº 2626 de 16 de agosto 2019, objetiva oferecer à comunidade acadêmica e sociedade em geral informações que possibilitem a identificação de situações que caracterizem, bem como as providências cabíveis para garantir a proteção da vítima e a responsabilização do assediador.

Esperamos que as informações contidas nesta Cartilha contribuam para que tenhamos, cada vez mais, um ambiente saudável, pautado na dignidade e respeito às pessoas.

**Comissão de Prevenção dos
Assédios Moral e Sexual**

O QUE É O ASSÉDIO MORAL?

Pode ser definido como uma conduta abusiva, intencional, frequente manifestada por meio de palavras, gestos, comportamentos ou de forma escrita que visa diminuir, humilhar, constranger e desqualificar uma pessoa ou um grupo. O assédio moral é uma prática na qual o tempo e a duração são importantes. Não se trata de uma violência pontual. O fenômeno pode ocorrer de maneira sutil, dissimulada e não declarada abertamente. No ambiente de trabalho e acadêmico as relações podem requerer certo grau de exigências. É normal que hajam cobranças, críticas construtivas, avaliações que não são caracterizadas como assédio. Nas situações de conflito, cada indivíduo pode defender sua posição. Entretanto, esses problemas devem ser resolvidos para que não se fortaleçam e, com o tempo, possam favorecer a prática de assédio moral.

Fundamento legal do Assédio Moral

- » 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).
- » 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).
- » 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).
- » Portaria PGR/MPF Nº 1004, de 31 de outubro de 2018.

CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

- » **Assédio moral interpessoal:** Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;
- » **Assédio moral institucional:** Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.
- » **Assédio sexual¹:** O assédio de conotação sexual pode se manifestar como uma espécie agravada do assédio moral, que é mais amplo. O assédio sexual caracteriza-se por constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o assediador da sua condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função. Há, portanto, uma finalidade de natureza sexual para os atos de perseguição e importunação. O assédio sexual pode se consumir mesmo que ocorra uma única vez e mesmo que os favores sexuais não sejam entregues pelo assediado.

¹ Senado Federal. Cartilha de Assédio Moral e Sexual. Biênio 2017-2019.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

Assédio moral vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies.

- » **Descendente:** Quando os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr a vítima em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.
- » **Ascendente:** Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o superior hierárquico causando-lhe constrangimento por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção.

Assédio moral horizontal

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do *bullying*, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

Assédio moral misto

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e horizontal.

A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

Como ocorre²

- » Contestar, a todo o momento, as decisões da vítima;
- » Sobrecarregar o servidor, estagiário ou terceirizado de novas tarefas;
- » Retirar o trabalho que normalmente competia ao servidor, estagiário ou terceirizado;
- » Ignorar a presença do servidor, estagiário ou terceirizado assediado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;
- » Passar tarefas humilhantes;
- » Falar com o servidor, estagiário ou terceirizado aos gritos;
- » Espalhar rumores a respeito do servidor, estagiário ou terceirizado;
- » Não levar em conta seus problemas de saúde;
- » Criticar a vida particular do servidor, estagiário ou terceirizado;
- » Evitar a comunicação direta entre o assediado e o assediador: ocorre quando assediador se comunica com a vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
- » Isolar fisicamente o servidor, estagiário ou terceirizado no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas;

² Assédio moral e sexual: previna-se / Conselho Nacional do Ministério Público. - Brasília: CNMP, 2016.

- » Impor condições e regras de trabalho personalizadas a determinado servidor, estagiário ou terceirizado, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- » Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- » Determinar prazo demasiadamente curto para finalização de um trabalho;
- » Não atribuir atividades ao servidor, estagiário ou terceirizado, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- » Manipular informações, deixando de repassá-las para que o servidor, estagiário ou terceirizado realize as atividades;
- » Vigiar excessivamente apenas o servidor, estagiário ou terceirizado assediado;
- » Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o servidor, estagiário ou terceirizado permanece no banheiro ou no horário de refeições;
- » Fazer comentários indiscretos quando o servidor, estagiário ou terceirizado falta ao serviço;
- » Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do servidor, estagiário ou terceirizado.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

Exigências profissionais ou acadêmicas

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho ou acadêmico, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre as atividades desenvolvidas pelo trabalhador ou estudante. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

Aumento

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

Uso de mecanismos tecnológicos de controle

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

É definido como toda a tentativa, por parte de superior hierárquico ou quem obtenha poder hierárquico sobre o subordinado, visando à obtenção de favores através de condutas reprováveis, indesejáveis e rejeitáveis, como forma de ameaçar e como condição para continuidade no emprego. Também se caracteriza por quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com objetivo de prejudicar a atividade laboral por parte de qualquer pessoa que integre a equipe de trabalho, independente do uso do poder hierárquico. O assédio sexual possui componentes de extrema violência moral, na medida em que coloca a vítima em situações vexatórias.

TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual por chantagem

Definido quando ocorre exigência por parte de um superior hierárquico a um subordinado para que preste a atividade sexual como condição para a manutenção do emprego/função, ou obtenção de benefícios na relação de trabalho. Este tipo de assédio sexual está diretamente vinculado ao abuso de poder.

Assédio sexual por intimidação

Caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole verbais ou físicas, o que acaba por prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho. Neste caso, o elemento poder é um tipo comum de assédio sexual praticado por colega de trabalho, estando ambos na mesma posição hierárquica.

O assédio sexual é acompanhado também de humilhações, insultos e intimidações. É importante reiterar que em todos os casos esse assédio se configura por apresentar característica sexual. O assédio sexual pode ocorrer entre pessoas de diferentes orientações sexuais, raças, classes ou entre gerações.

CONSEQUÊNCIAS DOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL SOBRE A VÍTIMA

Prejuízos à vida da vítima de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e psicológica, podendo desencadear ou agravar quadros de **estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido**, entre outros. Esses danos podem evoluir para um **baixo rendimento acadêmico, incapacidade laborativa e até mesmo a morte**, constituindo um risco real.

ATORES QUE FAZEM PARTE DA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO



FIQUE ATENTO!

É importante romper o silêncio. A prática do assédio deteriora o ambiente de trabalho e o acadêmico. A construção de relações interpessoais saudáveis de responsabilidade de todos.

O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO MORAL³?

A Vítima



Foto: Minuto do Saber (2013)

- » Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- » Reunir provas, como bilhetes, e-mails, presentes e outros;

³ Assédio moral e sexual : previna-se / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília: CNMP, 2016.

- » Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a);
- » Evitar conversar e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o(a) assediador(a);
- » Procurar seu sindicato e relatar o ocorrido;
- » Na hipótese de assédio sexual, caso a vítima seja mulher, registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum;
- » Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas.

Os Espectadores⁴



Foto iStock.com/Getty Images

⁴ Rafael Morais Carvalho. Assédio moral no ambiente de trabalho e a política empresarial de metas. Belo Horizonte, 2011.

No caso de assédio moral, não são somente o agressor e a vítima os envolvidos no processo. Os espectadores, direta ou indiretamente, acabam por participar ou vivenciar os efeitos dessa violência psicológica. Certo é que em um ambiente de trabalho contaminado pelo assédio ninguém consegue ficar imune ao fato.

O espectador pode simplesmente optar por não participar da violência praticada contra a vítima. É o chamado “**conformista passivo**”. Entretanto, alerta-se que, mesmo nesta hipótese, pelo fato de nada fazer para frear a agressão, acaba por corroborar para a perpetuação do assédio. Logicamente que tomar partido a favor da vítima não é uma atitude fácil, muito pelo contrário. Mesmo porque, no contexto das relações trabalhistas atuais, existe entranhado nas pessoas o sentimento, individualista, de que é preciso não se envolver em problemas e, principalmente, de que é necessário preservar o próprio emprego. Assim, é mais cômodo apenas se omitir.

Existem os **espectadores ativos**, aqueles que não agem diretamente, ou seja, não são os verdadeiros agressores, mas atuam lateralmente, ajudando o agressor a acabar com a vítima de forma mais rápida. Como exemplos do espectador ativo o caso de uma pessoa que não ataca frontalmente a vítima, mas acha graça quando o agressor zomba ou faz uma piada destrutiva contra o assediado, do chefe que, desejando usar a estratégia de isolamento da vítima, corta seus laços de convivência. Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador!

Você pode cooperar das seguintes formas:

- » Oferecer apoio à vítima;
- » Disponibilizar-se como testemunha;
- » Procurar o sindicato e relatar o ocorrido;
- » Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;
- » Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

A Instituição

Os assédios moral e sexual deverão ser enfrentados pela instituição e seus partícipes. A Universidade Federal do Acre reconhece suas consequências enquanto maléficas à vida estendendo-se aos seus diversos níveis de relações como na família, sala de aula, e principalmente no trabalho.

Dessa forma, a Ufac se posiciona de forma contrária aos assédios moral e sexual e assume seu papel educativo na direção de relações de trabalho e acadêmicas opera no sentido da responsabilização dos casos identificados.

A Promoção da Saúde e da Educação para a saúde da comunidade no âmbito da instituição são realizadas ações voltadas ao esclarecimento por meio de Rodas de Conversa, Ciclos de Palestras nas unidades representativas, orientação na recepção de novos alunos e divulgação de materiais em mídia digital e folders com vistas à informação.

COMO DENUNCIAR?

É importante que essas situações sejam relatada evitando que delas decorram maiores consequências e prejuízos ao servidor, estagiário, aluno ou terceirizado. Não silencie.

Na Universidade Federal do Acre as denúncias podem ser encaminhadas preferencialmente à Ouvidoria da Ufac, contudo, poderão ser acolhidas pela entidade representativa (Sindicatos ou DCE) correlata ao ator denunciante e enviadas ao Gabinete da Reitoria que, após apreciação, encaminhará às comissões responsáveis (Comissão de Ética, Comissão Permanente de Sindicância ou Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar) por apurar situações envolvendo possíveis irregularidades cometidas por servidores da instituição. Nos casos de possíveis irregularidades cometidas por alunos serão instituídas comissões especiais.

Ouvidoria

A Ouvidoria da Universidade Federal do Acre (Ufac) tem como objetivo atuar como agente fortalecedor dos direitos dos cidadãos e de mudança na cultura e na gestão administrativa, ao acolher as demandas e identificar os problemas sistêmicos, indicando os caminhos para a correção das injustiças e propondo, à gestão administrativa, novos procedimentos para a resolução desses problemas. Portanto, a Ouvidoria é uma porta aberta para a participação social no acompanhamento da gestão, seja elogiando, criticando ou sugerindo medidas que venham ao encontro dos interesses públicos e coletivos. Tratando-se especificamente questões inerentes ao Assédio, esta será responsável por recepcionar encaminhando-as à Comissão de Ética da Universidade.

Gabinete da Reitoria

As denúncias de relatos de Assédios Moral ou Sexual, recebidas no Gabinete da Reitoria serão encaminhadas primeiramente à Comissão de Ética, para fins de apuração.

Comissão de Ética

A Comissão de Ética Pública tem como tarefa orientar sobre a ética profissional do servidor no trato com as pessoas e com o patrimônio público. Compete-lhe conscientizar o servidor, concretamente, de imputações ou de procedimentos suscetíveis de censura ética.

As irregularidades apuradas pela Comissão são tipificadas como infrações éticas, que são, na verdade, condutas praticadas pelo agente público contrárias ao Código de Ética. Maus tratos, falta de urbanidade, assédio moral, desídia, procrastinação, perseguição no ambiente de trabalho, discriminação, utilização indevida de recursos públicos são apenas alguns exemplos de infrações ao Código de Ética. No que concerne especificamente aos Assédios Moral e Sexual, a Comissão será responsável por apurar os fatos.

Quando na apuração for constatada provável infração disciplinar, o Gabinete da Reitoria efetivará o envio para comissão especializada em apuração disciplinar.

Comissões instituídas com finalidade de Regime Disciplinar

O regime disciplinar tem por finalidade manter a ordem, o respeito à lei, à moral, ao Estatuto, ao Regimento Geral e demais normas, preservando os preceitos da dignidade entre os membros do corpo docente, do corpo técnico -administrativo e da comunidade universitária.

Quanto ao Regime Disciplinar voltada aos alunos a comissão deverá ser executada com a cooperação ativa dos alunos, visando a um perfeito entrosamento entre todos os membros da comunidade acadêmica. Ainda conforme Art. 471 do Regimento da Ufac a comissão de inquérito será designada pelo reitor, segundo iniciativa própria ou mediante representação de qualquer pessoa interessada na apuração dos fatos ocorridos. Após ter iniciado inquérito disciplinar, o Núcleo de Registro e Controle Acadêmico deverá ser informado sobre a existência de procedimento administrativo em face do discente acusado, bem como, quando finalizado o processo apuratório, deverá ser notificado do resultado. Quando o parecer da comissão concluir expressamente pela cominação de penalidade a ser aplicada pelo reitor, a este será encaminhado o processo para sua decisão. Será de sessenta dias o prazo para conclusão do inquérito, prorrogável por mais trinta dias, pelo reitor, em decorrência de motivo de força maior.

Figura 1 - Setores envolvidos no fluxo das denúncias de assédio

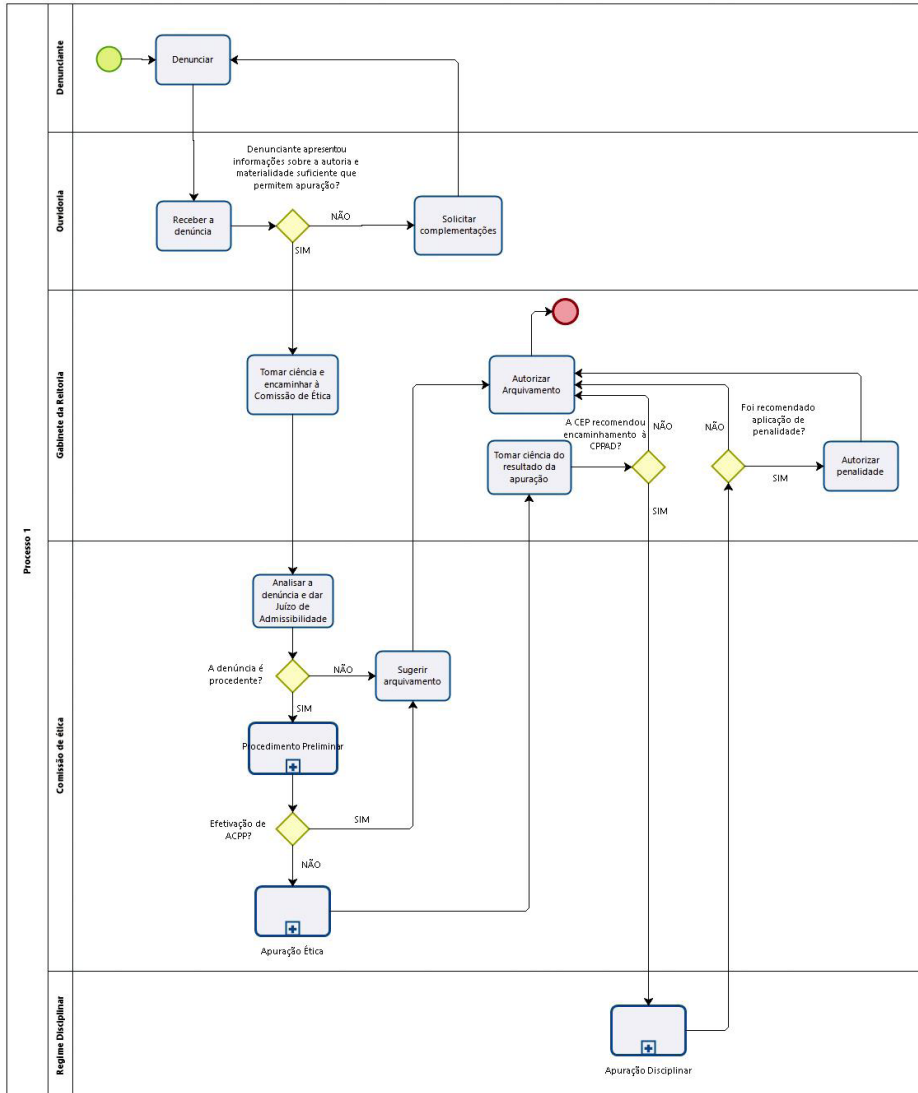


Fonte: elaborado pela comissão (2019)

ATENÇÃO!

Nada impede, ainda, que a lesão gere uma demanda judicial, na qual se pleiteie indenizações por eventuais danos patrimoniais e morais.

Fluxo de denúncias sobre assédio moral e sexual na Ufac



Algumas considerações sobre o rito processual da Comissão de Ética

O rito processual da Comissão de Ética é submetido a duas etapas:

- » **1ª Procedimento Preliminar** – Análise da denúncia e Juízo de Admissibilidade. O Relatório Preliminar poderá sugerir: arquivamento, proposta de Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP) ou abertura de processo de apuração ética. A ACPP é o momento que oportuniza reflexão e aperfeiçoamento funcional ao servidor do ponto de vista deontológico. O prosseguimento do rito favorece a possibilidade de ser aplicada ao denunciado a sanção de censura, acarretando em prejuízos no desenvolvimento da carreira.
- » **2ª Processo de Apuração Ética** – Em atenção ao inciso XV do Decreto nº 1.171/1994, impossibilitada a proposta de ACPP haverá abertura do Processo de Apuração Ética (PAE). A decisão final implicará em duas deliberações: Arquivamento ou Censura e Recomendação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em razão de sua crescente importância e de seus efeitos perversos, o assédio no ambiente de trabalho deve ser debatido de forma séria e comprometida. Desmistificar a questão do assédio no local de trabalho é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença.

A Universidade Federal do Acre repudia quaisquer condutas que configurem a violação ao princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

BRASIL. Decreto nº 6.029, de 01 de fevereiro de 2007. Institui o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal.

BRASIL. Senado Federal. **Cartilha de Assédio Moral e Sexual**. Biênio 2017-2019.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília: CNMP, 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Cartilha de Assédio moral e sexual no trabalho**.

PINTO, Rafael Morais Carvalho. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a política empresarial de metas**. Belo Horizonte, 2011.

REGIMENTO INTERNO UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE. Rio Branco: UFAC, 2013.

RESPEITO

É UMA
VIA DE
DUAS MÃOS:

PARA **GANHAR O**

RESPEITO

PRECISA **MOSTRAR**

RESPEITO

