



Por uma  
Convivência  
sem Assédio  
Moral

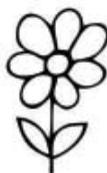


**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE SANTA CRUZ**  
CAMPANHA de prevenção ao ASSÉDIO MORAL



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE SANTA CRUZ  
CAMPANHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

Por uma  
Convivência  
sem Assédio  
Moral



ILHÉUS - BAHIA - 2019



## **UNIVERSIDADE ESTADUAL DE SANTA CRUZ**

### **Reitor**

Evandro Sena Freire

### **Vice-reitor**

Elias Lins Guimarães

### **Pró-reitor de Administração - PROAD**

Elson Cedro Mira

### **Grupo de Trabalho**

Carmen Sílvia Silva Camuso Barros

João José dos Santos

Karoline do Rosário Nascimento

Marciene Aparecida F. Diederich Lima

### **Revisão**

Roberto Santos de Carvalho

### **Apoio**

Coordenação de Desenvolvimento de Recursos Humanos - CDRH

Associação dos Funcionários da UESC – AFUSC

### **Planejamento visual gráfico, criação e desenvolvimento capa e diagramação**

Jamile Azevedo de Mattos Chagouri Ocké

Ofereça  
Respeito!





# Apresentação

A **Universidade Estadual de Santa Cruz**, por meio do Grupo de Trabalho criado para desenvolver uma campanha sobre o Assédio Moral, inicia ações voltadas para a **prevenção ao assédio moral** na Instituição.

O **ASSÉDIO MORAL** tem sido cada vez mais discutido na contemporaneidade, mas nem sempre recebe a atenção devida no sentido de prevenir, orientar, coibir e tratar essa prática que degrada as relações interpessoais, podendo trazer consequências graves de ordem física e psicológica ao trabalhador e causar exclusão social no ambiente de trabalho. Desse modo, iniciar uma campanha institucional sobre assédio moral exigiu um cuidado no planejamento das ações para que sua efetivação possa produzir efeitos na redução do problema.

Entre as ações desenvolvidas, o Grupo de Trabalho verificou a necessidade de propor a publicação deste manual de orientações, consultando os materiais já existentes do Ministério Público Federal e do Ministério do Trabalho e Emprego e fazendo as adequações necessárias para a realidade da nossa Instituição.

Este manual é apenas uma das ações objetivando promover na Universidade Estadual de Santa Cruz um ambiente mais saudável e comprometido com a redução dos casos de Assédio Moral no ambiente universitário, seja ele acadêmico ou administrativo. É um esforço para uma conscientização de condutas éticas, esperando evitar práticas de efeitos degradantes tanto para as pessoas que sofrem com o assédio, quanto para a Instituição.

Carmen Silvia S. Camuso Barros

# Sumário

<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	4
CONCEITUANDO O ASSÉDIO MORAL .....	7
COMO OCORRE? .....	8
O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL? .....	12
CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL .....	13
O QUE FAZER? .....	14
ONDE PROCURAR AJUDA? .....	16
CANAL DE DENÚNCIA .....	17
REFERÊNCIAS .....	18



## Conceituando o *Assédio Moral*

O assédio moral é definido como qualquer conduta abusiva que atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho, de forma repetida ou sistematizada (HIRIGOYEN, 2009 *apud* MPF, 2016).

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (2009), o assédio moral é uma prática desumana, violenta e sem ética que ocorre nas relações de trabalho. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, visando humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, colocando em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego.



## Como Ocorre?

O assédio moral pode se manifestar sob diversas maneiras. Geralmente, ocorre com mais frequência em relações hierarquizadas, por atos da chefia em relação ao subordinado, considerado **assédio moral vertical descendente**. Porém, também pode acontecer na forma horizontal, entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou ainda por um ou mais subordinados em relação à chefia, chamado de **assédio moral vertical ascendente**, sendo esta a forma mais rara (MPF, 2016).

Caso ocorram condutas de forma sistemática e repetitiva, isso pode configurar o assédio moral, cujos exemplos são:

### **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;

- Sobrecarregar a pessoa com novas tarefas;
- Não transmitir informações relevantes para a realização do trabalho ou induzir a pessoa assediada ao erro;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquela pessoa;
- Atribuir tarefas humilhantes;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Privar a pessoa de acesso aos instrumentos necessários para a realização devida dos trabalhos;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelas outras pessoas;
- Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Instigar o controle de uma pessoa por outrem, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com antecedência necessária para a realização das atividades;
- Vigiar apenas a pessoa assediada;
- Advertir arbitrariamente;

- Impedir ou dificultar eventual promoção da pessoa assediada.

## **2 Isolamento e recusa de comunicação**

- Ignorar, deliberadamente, a presença da pessoa ou não cumprimentá-la ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos demais colegas;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada: ocorre quando a comunicação é realizada apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
- Isolar fisicamente a pessoa no ambiente de trabalho, para que não se comunique com os demais membros da equipe.

## **3 Atentado contra a dignidade**

- Espalhar rumores a respeito da pessoa assediada;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar sua vida particular em público;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral da pessoa;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo de permanência no banheiro;
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Desconsiderar ou ironizar opiniões da pessoa;

- Adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo para com a pessoa assediada (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos, conversinhas etc.).

#### **4 Violência verbal ou física**

- Falar com a pessoa aos gritos;
- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências ou e-mails.



## O que não é Assédio Moral?

É importante considerar que situações eventuais, que ocorrem pontualmente, não são consideradas assédio moral, embora possam produzir sofrimento e dano moral. O que diferencia assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, a repetição.

Em todo tipo de trabalho é comum haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico do trabalhador. Essas exigências profissionais não devem ser consideradas assédio a menos que sejam direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo a integridade física e psicológica do indivíduo.



## Consequências do Assédio Moral?

O assédio moral pode trazer diversas consequências negativas para a saúde física e mental de uma pessoa, bem como para o ambiente de trabalho.

**Para a pessoa assediada:** poderá sofrer com o surgimento ou com o agravamento de quadros de estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, síndrome do esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, entre outros. Também poderá apresentar dificuldades para lidar com o trabalho e a vida profissional, bem como com sua família e seus relacionamentos pessoais.

**Para a instituição:** as condutas de assédio podem trazer prejuízos ligados à produtividade da instituição como um todo ou de uma determinada área, ao clima organizacional, à alta rotatividade de pessoas, ao aumento no número de licenças médicas e de aposentadorias precoces.



## O que fazer?

### **Algumas orientações:**

- Caso haja possibilidade de diálogo, tente, inicialmente, conversar com quem o assedia sobre os seus sentimentos;
- Anote as situações de assédio, relatando detalhes objetivos tais como: dia, hora, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados, conteúdo das conversas, entre outras informações relevantes;
- Guarde documentos físicos (bilhetes, anotações) ou eletrônicos (e-mails, mensagens) que possam servir como provas;
- Procure ajuda das pessoas em especial daquelas que testemunharam os fatos ou que também já tenham sofrido assédio;
- Evite conversar a sós com a pessoa que o assedia. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;

- Busque apoio de familiares e de pessoas em quem confia.
- Você pode contar, na UESC, com alguma organização interna que o representa, por exemplo: CAs, DCE, AFUSC, ADUSC, CDRH, ASSEST.
- Denuncie!

**Se você testemunhou:** solidarize-se! Apoie as pessoas que sofrem qualquer tipo de assédio ou de discriminação. Não compactue com o silêncio. Contribua para um ambiente de trabalho mais saudável. Denuncie os casos de que tenha conhecimento ou tenha presenciado.

**Caso você se reconheça no papel de assediador(a):** lembre-se de que o assédio e a discriminação são condutas que deterioram o ambiente de trabalho e poderão resultar em responsabilização administrativa, civil e criminal.



## Onde *procurar ajuda?*

Você pode buscar ajuda na sua entidade representativa ou no setor mais próximo de você:

- AFUSC – Associação dos Funcionários da UESC
- ADUSC – Associação dos Docentes da UESC
- CDRH – Coordenação de Desenvolvimento de Recursos Humanos da UESC
- ASSEST – Assistência Estudantil da UESC
- DCE – Diretório Central dos Estudantes da UESC
- CAs – Centros Acadêmicos de cada curso da UESC



#### **OUVIDORIA DA UESC**

- **Atendimento presencial:** 5º andar do edifício José Haroldo Castro Vieira (Torre Administrativa)
- **Telefones:** (73) 3680.5312 | 08002840011
- **E-mail:** [ouvidoria@uesc.br](mailto:ouvidoria@uesc.br)
- **Formulário Eletrônico:** [www.ouvidoria.ba.gov.br](http://www.ouvidoria.ba.gov.br)



## Referências

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, 2016. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/para-o-cidadao/ouvidoria/publicacoes/assedio-moral-sexual-e-discriminacao-saiba-mais-sobre-essas-distorcoes-de-conduta-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 15 dez. 2017.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio moral e sexual no trabalho** – Brasília: MTE, ASCOM, 2009. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/7422970-Ministerio-do-trabalho-e-emprego-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho.html>>. Acesso em: 26 mar. 2018.