

Cartilha Institucional de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho

Apresentação

As interações profissionais ocupam boa parte de nosso tempo na Universidade e tendem a ser duradouras, em razão da característica de permanência das pessoas no serviço público. Cultivar vínculos saudáveis se mostra essencial para o bom desempenho das atividades e a satisfação interpessoal e profissional. Com a intenção de promover relações mais respeitadas e que propiciem qualidade de vida no ambiente de trabalho, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, a Comissão de Ética e a Ouvidoria prepararam esta cartilha, que aborda o tema assédio moral no trabalho.

Nesse sentido, o conteúdo da cartilha objetiva explicar o que é assédio moral no trabalho, identificar práticas

que podem ocorrer no contexto de trabalho e ambiente institucional, diferenciar assédio moral no trabalho de violência psicológica, orientar sobre prevenção, conscientização e mudança de atitudes, elucidar as consequências negativas para pessoas e instituições e orientar a busca por ajuda dentro dos espaços institucionais específicos para esse fim.

Dessa forma, ações educativas devem ser priorizadas e estimuladas no contexto organizacional da UFFS, com intuito de prover qualificação às pessoas, para que possam viver o ambiente institucional de forma saudável, com reflexo positivo sobre as atividades desenvolvidas.

O que é assédio moral no trabalho?

O assédio moral se caracteriza pela repetição de condutas abusivas, de gestos, palavras e/ou comportamentos que expõem o servidor a situações de humilhação e constrangimento que podem gerar consequências danosas à dignidade, à integridade, à personalidade, com potencial de degradar o ambiente de trabalho (SENADO FEDERAL, 2019; CRPRS, 2021).

A habitualidade (repetição) e a intencionalidade nas condutas são consideradas critérios para a definição de assédio moral no trabalho.

Como o assédio moral se apresenta no trabalho?

Alguns exemplos de condutas que podem representar assédio moral no trabalho são:

- retirar a autonomia funcional ou privar de instrumentos de trabalho;
- omitir informações úteis à realização das tarefas;
- induzir o servidor ao erro;
- solicitar quantidade de tarefas superior em relação a colegas ou exigir tarefas em caráter de urgência, de forma permanente;
- atribuir tarefas inferiores ou superiores às suas atribuições;
- controlar a frequência de idas ao banheiro;
- segregar a pessoa no ambiente de trabalho, seja fisicamente ou mediante recusa de comunicação;
- pressionar para não exercer direitos;
- agredir verbalmente, alterar tom de voz, ameaçar, entre outras formas de violência;
- espalhar boatos ou piadas para desmerecer ou constranger;
- desconsiderar a opinião técnica em sua área de conhecimento;
- desconsiderar problema de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- invadir a vida privada com ligações ou outras formas de invasão;
- isolar de confraternizações ou atividades realizadas com os demais colegas;
- dificultar gestantes de comparecer a consultas;
- interferir no planejamento familiar das mulheres para que não engravidem;
- sobrecarregar com novas tarefas;
- retirar o trabalho que normalmente compete àquela pessoa;
- ignorar a presença do servidor no local de trabalho;
- retirar cargos e funções sem motivo justo.

Fonte: (SENADO FEDERAL, 2019; BRASIL, 2016)

Tipos de assédio moral no trabalho

O assédio moral no trabalho se apresenta de diversas formas:

- Vertical — quando marcado pela diferença de posição hierárquica;
- Horizontal — quando ocorre por relações sem distinção hierárquica ou subordinação;
- Misto — quando resulta da acumulação do assédio vertical e horizontal.

Além das formas descritas, pode haver ainda o assédio moral organizacional, que consiste em um conjunto de práticas, muitas vezes, estabelecidas como regras explícitas

ou implícitas da instituição (RAMOS FILHO, 2009). Esses atos e comportamentos antiéticos e desrespeitosos favorecem relações de violência, de humilhação, de exclusão, ou seja, de assédio moral no trabalho (NUNES; TOLFO, 2015).

A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2002) compreende o assédio moral organizacional como violência do trabalho com “uso intencional da força ou poder em uma forma de ameaça ou efetivamente, contra si mesmo, outra pessoa ou grupo ou comunidade, que ocasiona ou tem grandes probabilidades de ocasionar lesão, morte, dano psíquico, alterações do desenvolvimento ou privações”.

Violência psicológica e assédio moral no trabalho

Assédio moral e violência psicológica são conceituados distintamente. A violência psicológica compreende comportamentos diversos como pressão psicológica, humilhação, intimidação, violação de direitos, entre outros, e passa a se caracterizar como assédio moral a partir de comportamentos sistematizados e prolongados (CRPRS, 2021). O assédio moral no trabalho, portanto, pode ser o resultado da violência psicológica que se reforça na relação de trabalho. Ambos devem ser combatidos.

Diferença entre assédio moral no trabalho e práticas de gestão

O contexto de trabalho pressupõe decisões administrativas alinhadas aos objetivos estratégicos institucionais, ou seja, atos de gestão. As práticas ou modelos de gestão adotados se diferenciam de assédio moral, pois não devem ter caráter de abuso psicológico, constrangimento, humilhações ou qualquer outra prática que tenha essa conotação (CRPRS, 2021).

Desde que não contenham finalidade discriminatória ou outro tipo de violência psicológica, as práticas de gestão administrativa consistem em ações como: distribuição de tarefas, exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência, mecanismos tecnológicos de controle de frequência, destituição de funções comissionadas, entre outras. A intenção que se coloca nas ações de gestão deve ser razoável e atender aos interesses da Administração, primando pela ética interpessoal e isenta de qualquer forma de assédio moral (SENADO FEDERAL, 2019; BRASIL, 2019).

Por exemplo: Alertar um servidor sobre uma atividade realizada não adequadamente, ou mesmo orientá-lo sobre o que é esperado para uma tarefa, não configura prática de violência ou assédio desde que o ato seja realizado de forma adequada, sem exposições desnecessárias, com terminologias claras e orientativas, levando a pessoa a compreender o que precisa ser melhorado sem humilhações ou constrangimentos. Por outro lado, cobranças excessivas que desconsideram limitações de recursos ou as condições pessoais e institucionais para desenvolver o trabalho podem se tornar práticas abusivas.

Atenção: Boas práticas de gestão e ambientes de trabalho colaborativos, com tomada de decisões coletivas e participativas, contribuem para minimizar a ocorrência de práticas de assédio moral no trabalho.

Consequências do assédio moral no trabalho

- **Psicológicas:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, baixa autoestima, ansiedade, irritabilidade, visão negativa do futuro, dificuldade de concentração e memória, pensamento de suicídio;
- **Físicas:** sintomas somáticos, digestivos, palpitações, tremores, dores, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações de sono, dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;
- **Sociais:** diminuição na capacidade de estabelecer amizades, retraimento social (amigos, colegas, familiares), degradação de relacionamentos, entre outros;
- **Profissionais:** redução na capacidade de concentração, criatividade e produtividade, erros, intolerância ao ambiente de trabalho, reações imoderadas, entre outros.

As práticas de assédio moral no trabalho podem levar o servidor ao isolamento em relação aos colegas de trabalho,

à minimização da comunicação ou, ainda, podem contribuir para atitudes de desprezo e desqualificação diante do contexto de trabalho, afetando a credibilidade sobre suas capacidades e habilidades no desempenho laboral (CRPRS, 2021). Os efeitos percebidos pela vítima — como estresse, ansiedade, depressão e distúrbios psicossomáticos — podem chegar, nos casos extremos, a um quadro de estresse pós-traumático (HIRIGOYEN, 2006).

É comum ocorrer, além do isolamento da pessoa que sofre o assédio moral no trabalho, a reprodução de práticas de violência por parte dos colegas, com rompimento de laços afetivos e o estabelecimento de um acordo coletivo de silêncio. Ainda, o assédio moral no trabalho pode ser praticado contra um grupo específico de pessoas, não somente direcionado a uma pessoa, e deve ser compreendido como um problema do ambiente de trabalho, não reduzido à individualidade, pois ocasiona

efeitos negativos no servidor e também no ente público (SENADO FEDERAL, 2019).

As práticas de assédio moral no trabalho podem repercutir em prejuízos no desempenho laboral, na qualidade do trabalho em equipe, na produtividade etc., ou seja, afetam a instituição enquanto organização que oferece um

serviço à comunidade. Os danos podem ser refletidos na imagem institucional perante a sociedade, na degradação das condições de trabalho, no aumento de doenças profissionais, em acidentes de trabalho, nas alterações constantes de lotação de trabalho, entre outros (SENADO FEDERAL, 2019).

Como prevenir e como buscar ajuda?

A prevenção institucional se faz, principalmente, por meio de ações educativas, com formação e informação. É fundamental que a Instituição e seus órgãos de gestão definam claramente os papéis e atividades, publicizem e primem pelo código de ética institucional, cultivem relações de trabalho colaborativas, avaliem periodicamente as relações sociais institucionais e observem permanentemente as mudanças de comportamento e o que possam indicar.

Na UFFS, os servidores devem observar o Código de Conduta da Universidade Federal da Fronteira Sul, aprovado pelo Conselho Universitário – CONSUNI, em fevereiro de 2013, através da Resolução Nº 2/CONSUNI/UFFS/2013.

Aos servidores é importante anotar as situações e os fatos, denunciar situações de assédio moral vividas ou experienciadas por colegas, compartilhar os problemas vividos com pessoas de confiança que possam ajudar, obter apoio de amigos e familiares, evitar sentimentos de culpabilização e buscar ajuda de profissional da saúde etc.

Tanto o servidor que sofre o assédio moral no trabalho quanto a Instituição devem romper o silêncio e enfrentar o problema, buscando os espaços de denúncia disponíveis.

Nesse sentido, os organismos institucionais que podem ser acessados para denúncias de assédio moral no trabalho e para se buscar orientação a respeito do tema são a Ouvidoria e a Comissão de Ética.

Ouvidoria da UFFS

A Ouvidoria é um instrumento de intermediação e interlocução entre o cidadão e a administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, de modo que as manifestações decorrentes do exercício da cidadania provoquem contínua melhoria dos serviços públicos prestados.

A Ouvidoria da UFFS é um órgão de assessoramento, principalmente no que concerne à comunicação com a comunidade, visando ao aperfeiçoamento das ações institucionais. A Ouvidoria não tem caráter administrativo, executivo, judicativo ou deliberativo, exercendo papel mediador nas relações envolvendo as instâncias universitárias e os integrantes das comunidades interna e externa. As manifestações podem ser feitas de forma identificada ou anônima. Contatos e informações:

→ E-mail: ouvidoria@uffs.edu.br

→ Telefone: (49) 2049-3728 | (49) 9 9184-2088

→ Site: <https://www.uffs.edu.br/pastas-ocultas/bd/ouvid-ouvidoria/setores/ovid>

→ Endereço: Reitoria – Av. Fernando Machado, 108 E, sala 1-1-09, Centro, Chapecó/SC - CEP 89802-112. Caixa Postal 181.

A Ouvidoria da Universidade Federal da Fronteira Sul – UFFS utiliza o Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (e-Ouv) para registrar, tratar e tramitar as manifestações dos cidadãos.

Registre sua manifestação clicando em **QUERO REGISTRAR UMA MANIFESTAÇÃO** e insira os dados conforme for solicitado.

Comissão de Ética da UFFS

Na UFFS, visando garantir e regular a conduta ética no ambiente institucional e nas relações laborais e acadêmicas, instituiu-se a Comissão de Ética da UFFS, pela Portaria Nº 346/GR/UFFS/2011, que tem o dever, entre outras responsabilidades, de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público.

A Comissão de Ética da UFFS se ampara em leis e regimentos federais, bem como no Código de Conduta da Universidade Federal da Fronteira Sul, aprovado pela RESOLUÇÃO Nº 002/2013 – CONSUNI/UFFS, no qual não há vedação expressa à conduta de assédio sexual ou assédio moral, o que não a isenta de zelar pela aplicação de princípios e valores éticos, havendo, então, bases jurídicas sólidas para que a Comissão de Ética possa, de maneira legítima, apurar eventual denúncia de assédio sexual e/ou assédio moral.

Ainda que não tipificado como tal no Código de Conduta da UFFS, o assédio moral está representado, por exemplo, no art. 7º do Capítulo IV, que proíbe que servidores se utilizem de sua posição hierárquica para criar situações constrangedoras ou desencadear qualquer tipo de perseguição ou atentado à dignidade da pessoa humana.

Importante salientar que, principalmente, no caso do assédio sexual, a apuração na instância ética não gera o risco de se incorrer em *bis in idem*, ou seja, na violação do Princípio da Vedação à Dupla Incriminação, haja vista que a infração ética possui autonomia para ser apurada em seus próprios termos.

Ademais, o art. 16 do Decreto nº 6.029/2007 dispõe que as comissões de ética não podem se escusar de proferir decisão sobre matéria de sua competência, alegando omissão do Código de Ética. Nesse sentido, os

procedimentos na Comissão de Ética se iniciarão para apuração de assédio moral e/ou sexual por provocação da parte ofendida, denúncia de terceiros ou de ofício, pela Comissão de Ética quando tiver conhecimento da infração.

No âmbito da Comissão de Ética, existirão duas fases de apuração dos fatos:

- i. A fase do procedimento preliminar, fase inquisitória, na qual a Comissão poderá coletar informações e provas no sentido de formar sua convicção a respeito da existência ou não dos indícios da prática de assédio moral e/ou assédio sexual e oferecer a possibilidade de assinatura do Acordo de Conduta Pessoal e Profissional – ACPP, se for o caso; e
- ii. A fase do processo de apuração ética, na qual será propiciada a ampla defesa e o contraditório das acusações que forem imputadas ao agente público e produção de provas, com vistas a se confirmar a veracidade das acusações e inequívoca caracterização da situação de assédio moral e/ou assédio moral.

No âmbito da Comissão de Ética, os procedimentos tramitarão com a chancela de “reservado” e observarão o disposto nos Decretos nº 1.171, de 22 de junho de 1994 e nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007. Ao final do procedimento, a confirmação do enquadramento da conduta como antiética sujeitará o servidor denunciado à aplicação de “censura”, nos termos previstos no inciso XXII, do Anexo, do Decreto nº 1.171, de 1994: – “A pena aplicável ao servidor público pela Comissão de Ética é a de censura e sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado por todos os seus integrantes, com ciência do faltoso.”

Contatos e endereços da Comissão de Ética:

→ E-mail: etica@uffs.edu.br

→ Telefone: (49) 2049-3728

→ Endereço: Reitoria – Av. Fernando Machado, 108 E, Centro, Chapecó/SC. Caixa Postal 181. CEP 89802-112

→ Site: https://www.uffs.edu.br/institucional/comissoes/comissao_de_etica/apresentacao

Ouvidoria da Controladoria Geral da União:

A Ouvidoria da Controladoria Geral da União recebe, analisa e encaminha denúncias, reclamações, elogios, sugestões, solicitações de informações e pedidos referentes a procedimentos e ações dos agentes públicos, órgãos e entidades do Poder Executivo Federal.

→ Site: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/ouvidoria>

Fontes de pesquisa

BRASIL. Decreto 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm Acesso em: 27 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Pare e repare — por um ambiente + positivo no serviço público. 2019. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. Acesso em 01 de out. de 2021.

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

Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul — CRPRS. Temas em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Porto Alegre: 2021. Disponível em: https://www.crprs.org.br/conteudo/publicacoes/cartilha_cpot.pdf

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 13 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. O Assédio Moral no Contexto Universitário: uma discussão necessária. Revista de Ciências da Administração, Florianópolis, p. 21 - 36, abr. 2015. ISSN 2175-8077. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2015v17n41p21>>. Acesso em: 30 jul. 2020.

Organização Mundial da Saúde. World report on violence and health. Geneva, 2002.

RAMOS FILHO, Wilson. Bem-Estar das Empresas e Mal-Estar Laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. Revista Eletrônica do Curso de Direito da Unifacs, n. 108, jun. 2009. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>>. Acesso em: 27 set. 2021.

SENADO FEDERAL. Assédio moral e sexual no trabalho. MESA DO SENADO FEDERAL. Biênio 2017-2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>

UFFS — UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL. Resolução nº 2/CONSUNI/UFFS/2013. Aprova o Código de Conduta da Universidade Federal da Fronteira Sul. Disponível em: <https://www.uffs.edu.br/atos-normativos/resolucao/consuni/2013-0002> Acesso em: 27 set. 2021.

UFFS — UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL. Portaria nº 346/GR/UFFS/2011. Cria a Comissão de Ética da Universidade Federal da Fronteira Sul. Disponível em: http://historico.uffs.edu.br/images/Gabinete_do_Reitor/Arquivos/portarias/2011/portaria0346gruffs2011.pdf Acesso em: 27 set. 2021.

Organização

Claudia Dallagnol – Psicóloga na UFFS

Ouvidoria da UFFS

Mirian Lovis de Souza – Assistente em Administração e
Ouvidora responsável

Noemia Salete Wismann – Administradora na UFFS e
aluna do Programa de Pós-Graduação em Administração
Universitária (PPGAU/UFSC)

Colaboradores

Assessoria de Gestão de Pessoas do Campus Chapecó

Andréia do Prado Bueno – Assistente em Administração

Comissão de Ética da UFFS

Alcione Roberto Roani – Docente do Campus Erechim e
Presidente da Comissão de Ética

Emerson Martins – Docente do Campus Realeza e membro da
Comissão de Ética.

Laura Spaniol Martinelli – Assistente em Administração do
Campus Passo Fundo e membro da Comissão de Ética

Marcela Martins Furlan de Leo – Docente do Campus Chapecó e
membro da Comissão de Ética

Anderson Luiz de Oliveira – Docente do Campus Laranjeiras do
Sul e membro da Comissão de Ética.

Solange Maria Rhoden Heck Baldissera – Assistente em
Administração da Reitoria e Secretária Executiva da Comissão
de Ética

Diretoria de Comunicação Social

Mariah Carraro Smaniotto – Programadora Visual responsável
pelo projeto gráfico e diagramação da cartilha.

