

CARTILHA

ASSÉDIO

MORAL



CARTILHA

ASSÉDIO

MORAL

Rio de Janeiro
2023

Esta cartilha reúne informações sobre assédio moral, como ele se caracteriza e como fazer uma denúncia no âmbito da UNIRIO.

Definição

O assédio moral é uma forma de atentado contra a dignidade do trabalhador e consiste na exposição prolongada, repetitiva e intencional a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, podendo ser realizado por uma ou mais pessoas. Dessa forma, para se configurar o assédio, é preciso haver um comportamento repetitivo e intencional da parte do assediador, para prejudicar a moral do assediado. Assim sendo, **apenas o sentimento ou a sensação do suposto assédio não é suficiente para confirmá-lo.**

É possível identificar o assédio moral por meio das seguintes condutas



DIRETAS

humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, punir, acusar, insultar e gritar.



INDIRETAS

espalhar boatos difamadores, isolar a pessoa, recusar a comunicação, “fazer fofoca” e excluir.



ATENÇÃO

AGENTES DA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

CHEFIAS

ASSÉDIO DESCENDENTE



SUBORDINADOS

ASSÉDIO ASCENDENTE



COLEGAS DE TRABALHO

DO MESMO NÍVEL
HIERÁRQUICO

ASSÉDIO HORIZONTAL



Conduitas do agente que podem caracterizar o assédio moral, a depender do caso



DEGRADAÇÃO PROPOSITAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

- ▶ retirar do assediado a sua autonomia;
- ▶ não transmitir informações úteis para a realização de tarefas;
- ▶ contestar sistematicamente as decisões do assediado;
- ▶ criticar seu trabalho de forma injusta ou demasiada;
- ▶ privar o assediado de acessar seus instrumentos de trabalho;
- ▶ retirar o trabalho que normalmente lhe compete e dar permanentemente novas tarefas;
- ▶ atribuir proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências;
- ▶ pressionar o assediado para que não exija seus direitos;
- ▶ impedir ou dificultar que o assediado obtenha promoção;
- ▶ desconsiderar recomendações médicas;
- ▶ induzir o assediado ao erro.



ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO

- ▶ interromper o assediado com frequência;
- ▶ não conversar com o assediado;
- ▶ comunicar-se unicamente por escrito;
- ▶ isolar o assediado do restante do grupo;
- ▶ ignorar a presença;
- ▶ proibir que colegas falem com o assediado e vice-versa.



VIOLÊNCIA VERBAL OU FÍSICA

- ▶ ameaçar de violência física;
- ▶ agredir fisicamente;
- ▶ comunicar aos gritos;
- ▶ invadir a intimidade, seguir e espionar o assediado.



ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE

- ▶ fazer insinuações desdenhosas;
- ▶ fazer gestos de desprezo;
- ▶ desacreditar o assediado;
- ▶ espalhar rumores a respeito da honra do assediado;
- ▶ atribuir problemas de ordem psicológica;
- ▶ criticar ou brincar sobre deficiências ou seu aspecto físico;
- ▶ criticar a vida particular;
- ▶ zombar das origens, crenças religiosas ou convicções políticas;
- ▶ humilhar.

Não confundir assédio moral com



EPISÓDIOS EVENTUAIS

Para ser caracterizado como assédio moral, é preciso haver um comportamento repetitivo e intencional da parte do assediador.



CUMPRIMENTO DE ATRIBUIÇÕES PROFISSIONAIS

Existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador.



SITUAÇÕES DE CONFLITO TRATADAS COM DIÁLOGO

- ▶ transferências indesejadas de postos de trabalho;
- ▶ remanejamento de atividades, cargos ou funções;
- ▶ agendamento de férias conforme normas e necessidades institucionais;
- ▶ revogação de decisões em decorrência de prioridades legítimas;
- ▶ repreensão por descumprimento de obrigações, como a pontualidade e a assiduidade.



CONDIÇÕES INADEQUADAS DE TRABALHO

Não caracterizam assédio moral, a menos que o objetivo seja o desmerecimento do assediado.

Conduitas no contexto laboral que exigem atenção

Ser cuidadoso nas **situações em que estiver a sós** com aluno ou servidor: aplicação de prova, carona, reuniões, viagens, eventos acadêmicos, por exemplo;

Pautar-se sempre pela legalidade, evitando guiar-se por amizade, inimizade, preferências pessoais, ideológicas, políticas, estéticas, entre outras;

Ser cauteloso em relação às **demonstrações de afeto ou desafeto**, bem como evitar as brincadeiras ditas de “mal gosto”;

Estar atento na **utilização de redes sociais** ao adicionar pessoas, ao conteúdo de conversas em *chats* e ao compartilhamento de fotos e vídeos;

Ser objetivo e transparente nas comunicações, sempre tentando evitar ruídos e mal-entendidos: caso ocorram, não recusar solicitações de esclarecimentos;

Portar-se sempre de forma urbana e gentil, jamais de forma ríspida e grosseira.

Como denunciar o assédio moral?

- ▶ A denúncia pode partir do próprio assediado ou não;
- ▶ A denúncia indica desvio na conduta profissional do servidor que pratica o assédio moral e solicita a apuração dos fatos pela instância competente;
- ▶ A denúncia narra os fatos imputados ao denunciado de forma clara e compreensível;
- ▶ A denúncia individualiza a autoria de cada conduta e fornece os contatos do denunciado e das testemunhas, se for o caso;
- ▶ A denúncia apresenta fatos reais verificáveis por meio de provas e/ou indicação de quais são e onde podem ser encontradas.

ATENÇÃO

A denúncia possui caráter sigiloso, portanto as identidades do denunciante e do denunciado são preservadas, contudo, se o denunciante preferir, pode fazê-la de forma anônima.

ONDE DENUNCIAR O ASSÉDIO MORAL?

PARA [OUVIDORIA](#):



*Pelo Registro de Manifestações do tipo: "denúncia"

PARA [COMISSÃO DE ÉTICA](#):



PESSOALMENTE

No endereço Av. Pasteur, 296. Urca.
CEP 22.290-240 - Rio de Janeiro - RJ.

SAIBA MAIS COMO FAZER UMA DENÚNCIA

O assédio moral não é tolerado na UNIRIO.

**LEMBRE-SE: A Ética deve permear todas as relações.
Avalie com bom senso seus comportamentos!**

Referências

BRASIL. Controladoria-Geral da União (2023). **GUIA LILÁS: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.** Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/1/Guia_pre-ven%C3%A7%C3%A3o_assedio_discrimina%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 10 mar. 2023.

_____. Ministério Público Federal (2021). **Assédio Moral, Sexual e Discriminação: Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho.** Disponível em: http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/bitstream/handle/11549/223396/MPF_AMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 6 mar. 2023.

_____. Senado Federal (2017). **Assédio Moral e Sexual no Trabalho.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 6 mar. 2023.

_____. Tribunal de Contas da União (2022). **Relatório: Levantamento do sistema de prevenção e combate ao assédio moral e sexual.** Disponível em: https://portal.tcu.gov.br/data/files/19/F7/1D/6A/531B18102D-FE0FF7F18818A8/Relatorio_prevencao_e_combate_ao_assedio.pdf. Acesso em: 15 fev. 2023.

Esta cartilha é resultado da iniciativa da

Comissão de Ética e da Ouvidoria da UNIRIO

Projeto Gráfico e Diagramação

Bruno Tostes de Aguiar - Coordenadoria de Comunicação Social (Comso)

Revisão

Simone Bastos Rodrigues - Coordenadoria de Comunicação Social (Comso)



UNIRIO

Universidade Federal do
Estado do Rio de Janeiro