

CARTILHA

ASSÉDIO

MORAL



CARTILHA

ASSÉDIO

MORAL

Rio de Janeiro
2023

Esta cartilha é resultado da iniciativa da
Comissão de Ética e da Ouvidoria da UNIRIO

Autores

Lizandra Flores Chourabi
Francisco Gudiene Gomes de Lima
Flavia Crepaldi Alves Duarte

Projeto Gráfico e Diagramação

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

Revisão

Simone Bastos Rodrigues - Coordenadoria de Comunicação Social
(Comso)

Chourabi, Lizandra Flores.
C552 Cartilha assédio moral / Lizandra Flores Chourabi, Francisco
Gudiene Gomes de Lima, Flavia Crepaldi Alves Duarte. - Rio de
Janeiro : UNIRIO, 2023.
1 e-book (13 p.)

1. Assédio no ambiente de trabalho. 2. Assédio. 3. Servidores
públicos - Ética profissional. I. Chourabi, Lizandra Flores. II. Lima,
Francisco Gudiene Gomes de. III. Duarte, Flavia Crepaldi Alves.
IV. Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro.

CDD344.01133

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](#):

 PLATAFORMA FALABR.CGU.GOV.BR*

 E-MAIL OUVIDORIA@UNIRIO.BR*

*Pelo Registro de Manifestações do tipo: "denúncia"

PARA [COMISSÃO DE ÉTICA](#):

 FORMULÁRIO

 E-MAIL ETICA@UNIRIO.BR

 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.



UNIRIO

Universidade Federal do
Estado do Rio de Janeiro