

ASSÉDIO MORAL





UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
REITORIA
OUVIDORIA GERAL



Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 1A, Sala 133 - Bairro Santa Mônica,
Uberlândia-MG, CEP 38400-902

Telefone: +55 (34) 3239-4074 - www.ouvidoria.ufu.br - ouvidoria@reito.ufu.br

Universidade Federal de Uberlândia Ouvidoria Geral 2017-2020

Ouvidor Geral

Thiago Callado Kobayashi

Equipe

Juliana Rodrigues Lira
Guilherme Campos Mello

Ouvidoria Geral

Av. João Naves de Ávila, 2121 - Santa Mônica, Uberlândia - MG
Bloco 1A - Sala 133
ouvidoria@reito.ufu.br 34 3239-4074

Esta cartilha foi preparada pela Ouvidoria da Universidade Federal de Uberlândia com base em documentos elaborados por órgãos públicos e privados disponíveis na internet.



Sumário

O que é assédio moral?	3
Exemplos mais comuns de assédio moral.....	4
O que não configura assédio moral!.....	9
Quais são os danos para quem sofre assédio!.....	11
Quais danos o assédio moral traz para a UFU e para a empresa prestadora de serviços!.....	12
Assédio moral pode configurar crime e improbidade administrativa.....	13
Assédio moral pode gerar indenização.....	15
Leis sobre o assédio moral.....	16
Quem deve provar o assédio moral e que tipo de prova pode ser usada.....	17
O que fazer em caso de assédio no trabalho.....	18
Como prevenir o assédio moral.....	20
Ouvidoria da UFU.....	21
Como entrar em contato com a Ouvidoria.....	22
Outros canais.....	23
Referências	24

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõem o/s servidor/a, o/a empregado/a ou o/a estagiário/a, ou ainda, o grupo de servidores/as ou empregados/as, a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los/las das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho.

O assédio moral pode ser evidenciado por meio de palavras, gestos ou atitudes reiteradas e por um lapso temporal demorado, que causam uma degradação deliberada das condições de trabalho.



A habitualidade da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para a caracterização do assédio moral, causando sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente na vida profissional, social e pessoal da pessoa assediada.

Quem assedia, em regra, visa forçar a pessoa a se afastar do trabalho (pedir demissão, remoção, exoneração etc.), ou colocá-la em situação humilhante perante a chefia e/ou demais colegas, desestabilizando-a emocional e profissionalmente.

A pessoa assediada não é necessariamente frágil ou apresenta algum transtorno. Em alguns casos, ela se torna alvo do assédio por apresentar características ou comportamentos que ameaçam o poder de quem assedia, ou por pertencer a algum grupo que já sofre discriminação social, tais como mulheres, idosos, minorias étnicas etc.

Ainda que frequentemente a prática do assédio moral ocorra no local de trabalho, é possível que se verifique em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na esfera profissional.

EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral acontece com mais frequência em relações hierarquizadas, por atos da chefia em relação ao(à) subordinado(a), o que é denominado de assédio moral vertical descendente. Todavia, também pode ser praticado entre colegas de mesmo nível hierárquico – assédio moral horizontal; ou mesmo por um(a) ou mais subordinados(as) em relação à chefia – assédio moral vertical ascendente –, o que é mais raro de ocorrer.

Veja alguns exemplos de condutas que, realizadas de forma direta ou indireta, contextualizada, sistemática e repetitiva, podem configurar o assédio moral:

01 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 se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas; e
- Isolar fisicamente a pessoa no ambiente de trabalho, para que esta não se comunique com os demais membros da equipe.

02

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 realização do trabalho ou induzir a pessoa assediada ao erro;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquela pessoa;
- Passar 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; e
- Impedir ou dificultar eventual promoção da pessoa assediada.

03

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

04

Violência verbal ou física

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



O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL!

Situações eventuais

A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.

Conflitos

Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral. Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas.

Más condições de trabalho

Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

Exigências profissionais

Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.

A prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral, como a atribuição de tarefas aos subordinados, a transferência do servidor ou do empregado para outra lotação ou outro posto de trabalho, a alteração da jornada de trabalho, a destituição de funções comissionadas etc. Importa ressaltar que a tônica que rege esses atos de gestão administrativa, diferenciando-os de atos de assédio, é que estejam vinculados ao interesse da Administração ou da empresa e que sejam razoáveis.

LEMBRE-SE:

O ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral no trabalho, embora também possa ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do agressor, a depender da gravidade. O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade.

QUAIS SÃO OS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO!

O assédio moral provoca os seguintes danos:

psicológicos: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;

físicos: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;

sociais: diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros;

profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores.



QUAIS DANOS O ASSÉDIO MORAL TRAZ PARA A UFU E PARA A EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS!

Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;

Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade de servidores, empregados terceirizados e estagiários;

Aumento das doenças profissionais, dos acidentes de trabalho e dos danos aos equipamentos;

Alteração constante de lotação ou posto de trabalho, entre outros.



ASSÉDIO MORAL PODE CONFIGURAR CRIME E IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

Em determinadas situações, o assédio moral pode caracterizar conduta criminoso, e quem assedia poderá responder por crimes contra a honra, constrangimento ilegal e abuso de autoridade. O assédio moral também pode configurar improbidade administrativa.

O assédio moral também pode gerar punição disciplinar administrativa e trabalhista. No âmbito do serviço público, o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com o regramento próprio.

Embora a Lei n. 8.112 de 1990 não aborde claramente a questão do assédio moral, a conduta do assediador pode ser enquadrada no RJU, porque afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta. O RJU prevê, no Título IV, as condutas proibitivas e deveres do servidor, sendo alguns pertinentes ao tema;

Em relação aos deveres impostos aos servidores, tem-se que a prática de assédio moral provoca:

- A violação do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (artigo 116, inciso IX);
- A violação de tratar as pessoas com urbanidade (artigo 116, inciso XI);
- A violação de ser leal às instituições a que servir (artigo 116, inciso II);
- A violação do servidor de promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição (artigo 117, inciso V);
- A violação de valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em prejuízo da dignidade da função pública (artigo 117, inciso IX);
- A proibição de que ao servidor sejam designadas atribuições estranhas ao cargo que ocupa, o que só é permitido em situações de emergência e transitórias (artigo 117, inciso XVII).



Nesse sentido, o RJU prevê também as penalidades disciplinares que podem ser aplicadas aos servidores (artigo 127), dentre elas, constando a advertência, a suspensão, a demissão, a cassação de aposentadoria ou disponibilidade, a destituição de cargo em comissão e a destituição de função comissionada.

A lei dispõe ainda que, na aplicação das penalidades, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, bem como os danos que ela causar ao serviço público, as circunstâncias agravantes e atenuantes e os antecedentes do servidor. Dessa forma, a gravidade da irregularidade cometida determinará a gradação da sanção aplicável.

Quanto a essas penalidades, é importante destacar que, dependendo da intensidade do assédio moral e das situações em que é praticado, pode até ocasionar a demissão do servidor assediador. Isso porque uma das situações em que está prevista a demissão do servidor é a de incontinência pública e conduta escandalosa na repartição.

Ressalte-se que é assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinar, em que seja garantida a ampla defesa do servidor acusado de assediador.



ASSÉDIO MORAL PODE GERAR INDENIZAÇÃO

Os danos sofridos pela vítima podem gerar perdas de caráter material e moral, surgindo o direito à indenização.

Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão ou, no caso de servidor público, exoneração, abandona o emprego ou o cargo, o que deve ser indenizado.

A indenização por danos materiais pode abranger:

a) os danos emergentes (o que a vítima efetivamente perdeu, como no caso do servidor que fica doente em função do assédio, tendo gastos com tratamento médico e medicamentos); e

b) os lucros cessantes (o que a vítima deixou de ganhar, como no caso do servidor que pediu exoneração porque foi assediado, deixando, assim, de receber seus vencimentos).

Além disso, pode haver indenização por danos morais, relativos ao sofrimento psicológico que a vítima suportou em virtude do assédio moral.

LEIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Não há legislação específica sobre o assédio moral para os servidores e empregados públicos em nível federal e para os trabalhadores da iniciativa privada, mas tramitam no Congresso Nacional projetos de lei sobre a matéria. O Plenário da Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 4742/01, que tipifica, no Código Penal, o crime de assédio moral no ambiente de trabalho. A proposta segue para o Senado.



QUEM DEVE PROVAR O ASSÉDIO MORAL E QUE TIPO DE PROVA PODE SER USADA

A dificuldade quando se é vítima de assédio moral é que ela é uma agressão difícil de provar. O assediador, claro, nega a realidade da agressão e as testemunhas (que, em grande parte das situações, são trabalhadores que se relacionam diariamente com o assediador) também não querem interferir porque temem represálias eventuais.

Ainda assim, o ônus da prova incumbe a quem alega, ou seja, à vítima. Cita-se, como exemplo de provas a serem utilizadas, bilhetes e mensagens eletrônicas.

Mesmo ante a discussão a respeito da validade das gravações telefônicas e ambientais, é possível também a sua realização.

Destaca-se que a indenização por danos materiais depende da comprovação do fato (assédio), do prejuízo e da relação de causalidade entre eles.

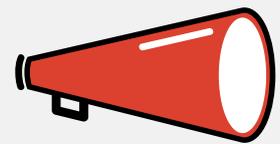
No caso dos danos morais, a prova é do fato (assédio), isso porque não há como produzir prova da dor, do sofrimento, da humilhação; assim, uma vez provado o assédio, presumem-se os danos morais.

O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO NO TRABALHO

PESSOA ASSEDIADA: ROMPA O SILÊNCIO!

NÃO SE SINTA INTIMIDADO(A) E PROCURE AJUDA.

DENUNCIE OS CASOS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO.



Algumas Orientações:

- Caso haja possibilidade de diálogo, tente, inicialmente, conversar com quem assedia sobre os seus sentimentos;
- Anote as situações de assédio, relatando detalhes 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 assedia. Procure sempre ter a presença de outras pessoas; e
- Busque apoio de familiares e de pessoas em quem confia.

Testemunhas

Solidarizem-se! Apoiem as pessoas que sofrem qualquer tipo de assédio. Não compactuem com o silêncio. Contribuam para um ambiente de trabalho mais saudável. Denunciem os casos de que tenham conhecimento ou tenham presenciado.

Agressores(as)

Lembrem-se de que assédio é uma conduta que deterioram o ambiente de trabalho e poderão resultar em responsabilização administrativa, civil e criminal.



COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL

A conscientização e a divulgação de informações sobre a prática do assédio moral são os primeiros passos para que se possa lutar contra ele.

É papel das instituições:

- formar e informar servidores, empregados e estagiários sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilização de agentes e pessoas jurídicas, nas esferas pública ou privada;
- definir claramente as atribuições e as condições de trabalho de servidores, empregados e estagiários;
- introduzir no código de ética do servidor ou nas convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio moral;
- incentivar as boas relações de trabalho e o cooperativismo;
- avaliar constantemente as relações sociais do órgão ou empresa;
- atentar para as mudanças de comportamento de servidores/as, empregados e estagiários;
- treinamento dos funcionários, ressaltando os valores éticos e sociais que devem ser adotados no ambiente profissional;
- reuniões mensais com toda a equipe profissional;
- declaração expressa do setor de que não tolera condutas que constituam abuso de poder;
- avaliação de riscos psicossociais existentes na instituição.

OUVIDORIA DA UFU

A Ouvidoria da UFU recebe denúncias, reclamações, elogios, sugestões e pedidos de providências sobre as atividades desenvolvidas na UFU.

A atuação da Ouvidoria envolve demandas relacionadas, dentre outros assuntos, a denúncias sobre assédios e discriminação no trabalho, reclamações contra o descumprimento dos direitos trabalhistas por empresa prestadora de serviços, más condições de trabalho nas unidades da UFU, condutas abusivas e desrespeitosas por servidores(as) e membros, bem como quaisquer irregularidades ocorridas nas instalações da UFU, vinculadas à qualidade do ambiente de trabalho e à boa prestação dos serviços da instituição.

Cabe à Ouvidoria analisar as manifestações recebidas e fazer contato com os setores responsáveis a fim de esclarecer os fatos noticiados, podendo, se for o caso, recomendar ou representar aos órgãos e autoridades competentes para a adoção das providências cabíveis.

Para que seja realizada a devida análise e apuração das denúncias, é de fundamental importância que os fatos sejam informados da forma mais completa possível, indicando o nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, provas, documentos ou testemunhas, caso existentes.

COMO ENTRAR EM CONTATO COM A OUVIDORIA

A pessoa assediada ou a pessoa denunciante poderá:

Acessar a página da Ouvidoria na internet (<http://www.ouvidoria.ufu.br>) e preencher o formulário eletrônico, indicando o(as) responsável(is) pelo(s) ato(s) abusivo(s), e, se possível, provas e informações relevantes para apuração dos fatos.

Enviar e-mail para o endereço: ouvidoria@reito.ufu.br

Dirigir-se à sala da Ouvidoria no Bl. 1A sala 133 do Campus Santa Mônica, para atendimento presencial.

A identidade do(a) denunciante será resguardada, bem como o trâmite, a critério do(a) Ouvidor(a)-Geral, quando assim se mostrar necessário e possível.

Para informações ou esclarecimentos de dúvidas ou ainda para acompanhar o andamento de uma denúncia já realizada, a Ouvidoria poderá ser contatada pelo telefone: (34) 3239-4079



OUTROS CANAIS

A Ouvidoria é um importante canal, muitas vezes de mais rápida resolução dos problemas relacionados ao ambiente e às relações de trabalho. Além da atuação da Ouvidoria, outros órgãos ou entidades, como o sindicato da categoria, o Ministério Público do Trabalho ou o Ministério do Trabalho e Emprego, conforme o caso, também possuem atribuições para apurar e resolver tais questões.

Onde se informar

- Ministério Público do Trabalho;
- Ministério do Trabalho e Emprego;
- Defensorias Públicas dos Estados e da União;
- Varas da Justiça do Trabalho; e
- Sindicato da Categoria Profissional.

Assistência jurídica gratuita

- Sindicato da Categoria Profissional;
- Faculdades de Direito;
- Ordem dos Advogados do Brasil (OAB); e
- Defensorias Públicas dos Estados e da União.

REFERÊNCIAS

ADUFF. Assédio Moral na Universidade Pública. Disponível em: <https://issuu.com/aduff/docs/cartilha_ass_dio_moral_internet>. Acesso em: 01 out. 2019.

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, Comitê Gestor de Gênero e Raça. – Brasília : MPF, 2016

Confederação dos Servidores Públicos do Brasil. Cadernos Carlos Taylor : Série Políticas Transversais – Cartilha: Assédio Moral no Serviço Público - Não pratique. Não sofra. Denuncie.; João Domingos Gomes dos Santos (coord.) ; Geralda Fernandes (org.). – [Brasília : CSPB, 2010].

Conselho Nacional do Ministério Público Assédio moral e sexual : previna-se / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília : CNMP, 2016. 28 p. il.

Senado Federal. 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: 02 out. 2019.

SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR. Assédio Moral. Disponível em: <http://adunicamp.org.br/wp-content/uploads/2015/02/Andes_Cartilha_Assedio.pdf>. Acesso em: 01 out. 2019.

SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. Cartilha sobre Assédio Moral. Disponível em: <<http://www.ouvidoria.mppr.mp.br/arquivos/File/cartilha.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2019.

Universidade Federal de Alagoas. Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Sexual. Disponível em: <<https://issuu.com/ascomufal/docs/cartilha-assediomoral-ufal>>. Acesso em: 01 out. 2019