



SAÚDE MENTAL NA PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE AÇÕES EMERGENCIAIS - PAEM
UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL POR UM AMBIENTE ACADÊMICO MAIS QUALITATIVO



2022

//01

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/Ufopa

- C327 Cartilha de prevenção ao assédio moral : por um ambiente acadêmico mais qualitativo [Recurso Eletrônico]. / Eliana dos Santos Martins, Milena Rodrigues da Poça, Fábio Manoel França Lobato, Carla Marina Costa Paxiúba, Amanda Poça da Poça, Bianca Conde Leão [Org.]. - Santarém, Pará: Ufopa, 2023.
18 p. : il.

ISBN: 978-65-88512-70-8 (E-book)

Publicação viabilizada pelo Programa de Ações Emergenciais – PAEM. Desenvolvido sob o escopo do Projeto: “Construindo um observatório de saúde mental na Ufopa com enfoque na Pós-graduação”.

Cartilha produzida em 2022 e publicada em 2023.

1. Ambiente acadêmico. 2. Assédio moral. 3. Assédio sexual. I. Martins, Eliana dos Santos. II. Poça, Milena Rodrigues da. III. Lobato, Fábio Manoel França. IV. Paxiúba, Carla Marina Costa. V. Poça, Amanda Poça da. VI. Leão, Bianca Conde. VII. Título.

CDD: 23 ed. 344.01

Bibliotecária - Documentalista: Renata Ferreira – CRB/2 1440

EXPEDIENTE

Título:

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL: POR UM
AMBIENTE ACADÊMICO MAIS QUALITATIVO.

Autoria:

ELIANA DOS SANTOS MARTINS

Colaboração:

MILENA RODRIGUES DA POÇA

Desenvolvido sob escopo do projeto: "CONSTRUINDO UM
OBSERVATÓRIO DE SAÚDE MENTAL NA UFOPA COM
ENFOQUE NA PÓS-GRADUAÇÃO"

Coordenador: FÁBIO MANOEL FRANÇA LOBATO

Vice-coordenadora: CARLA MARINA COSTA PAXIÚBA

Projeto Gráfico:

AMANDA POÇA DA POÇA

Revisão:

FÁBIO MANOEL FRANÇA LOBATO

BIANCA CONDE LEÃO

APRESENTAÇÃO

Apesar de ser uma temática amplamente discutida por diversas áreas do conhecimento com diferentes visões sobre o fenômeno — o que evidencia a relevância e complexidade do assunto —, percebe-se ainda o desconhecimento, percepção parcial ou imprecisa das pessoas sobre o que é assédio moral. Esta publicação se propõe a informar o leitor sobre o tema a partir de diferentes perspectivas. Com exemplos práticos, são indicadas situações que se configuram como assédio moral e destacadas as possíveis causas e consequências deste tipo de conduta. Também são apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio moral na Universidade de forma a construir um ambiente acadêmico mais qualitativo.

Boa leitura!



QUAIS SÃO OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL E SUAS CLASSIFICAÇÕES?

01 | ASSÉDIO MORAL

INSTITUCIONAL

Quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas visando apenas o aumento da produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle;

02 | ASSÉDIO MORAL

INTERPESSOAL

Quando ocorre de forma individual, direta e pessoal, a fim de prejudicar o profissional na relação com a equipe ou retirá-lo da equipe;

03 | ASSÉDIO SEXUAL

O assédio de conotação sexual pode se manifestar como uma espécie agravada do assédio moral, que é mais amplo. Assédio sexual caracteriza-se por constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o assediador da sua condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função. Há, portanto, uma finalidade de natureza sexual para atos de perseguição e importunação.

QUANTO À TIPOLOGIA, DIVIDE-SE EM TRÊS TIPOS:

01 | ASSÉDIO MORAL VERTICAL:

- **Descendente:** Quando os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr a vítima em situações desconfortáveis, como designar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo.
- **Ascendente:** Assédio praticado por subordinados ou grupo de subordinados contra o superior hierárquico, causando-lhe constrangimento por interesses diversos;

02 | ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

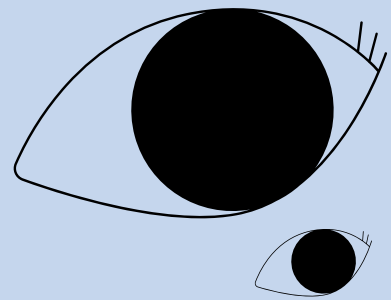
Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho;

03 | ASSÉDIO MORAL MISTO

É a junção do assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superior hierárquico e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

EXISTE UM PERFIL DE QUEM ASSEDIA E DE QUEM É ASSEDIADO?

Comumente, **o sujeito assediador** apresenta um perfil autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão de seu cargo, emprego ou função. Sente satisfação ao rebaixar as outras pessoas, é arrogante, desmotivador e tem necessidade de mostrar poder, tem dificuldade em reconhecer suas falhas, não assume responsabilidade e não valoriza o trabalho dos demais.



- Tem fantasias de sucesso ilimitado e de poder;
- Acredita ser especial e singular;
- Tem excessiva necessidade de ser admirado;
Ex.: *“Sempre está com a razão”*;
- Pensa que tudo lhe é devido;
- Explora o outro nas relações interpessoais;
- Inveja, muitas vezes, os outros e tem atitudes e comportamentos arrogantes;
Ex.: *Quando o mesmo é denunciado por cometer assédio moral, diz que “é tudo criação da mente da vítima”*;
- Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar;
Ex.: Seu tipo é *“eu mando e você me obedece”*.

EXISTE UM PERFIL DE QUEM ASSEDIA E DE QUEM É ASSEDIADO?

Em paralelo, **o sujeito assediado** possui méritos profissionais e pessoais que provocam insegurança e rivalidade em chefes e colegas, costumam ser profissionais capacitados e flexíveis. As pessoas mais suscetíveis a sofrer o assédio moral apresentam padrões diferentes aos estabelecidos na instituição, essas características podem virar pretexto para ocorrência do assédio moral:

- Mulheres que estão inseridas em um grupo de homens e vice-versa;
- Pessoas com orientação sexual e/ou religião diferentes da pessoa que assedia;
- Pessoas com baixo desempenho na equipe;
Ex.: Sofrem isolamento e rejeição por parte dos colegas;
- Profissionais competentes: o superior hierárquico ou um colega se sente “ofuscado” e a competência profissional vira uma ameaça aos outros;
Ex.: O assediador proíbe os colegas de elogiar “para que o assediado não se ache estrela”
- Pessoas com deficiência ou problemas de saúde;
- Um membro novo dentro da instituição com melhores qualificações que seus chefes.

EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES

- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da instituição;
- Interferência no planejamento familiar das mulheres e exigências para que não engravidem;
- Desconsiderar as recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas.

Situações isoladas podem causar dano moral e devem ser denunciadas nos setores competentes, mas não vão configurar o assédio moral. Para se configurar assédio moral, as agressões devem ocorrer repetitivamente, por tempo prolongado e visando prejuízo emocional a vítima.



QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL?

CONSEQUÊNCIAS À VIDA DA VÍTIMA: De modo direto comprometendo sua identidade, dignidade e suas relações afetivas e sociais, o assédio moral/sexual pode causar graves danos à saúde física e psicológica, podendo desencadear quadros que constituem risco real, como:

- Estresse;
- Depressão;
- Ansiedade;
- Esgotamento profissional;
- Fadiga crônica;
- Alcoolismo;
- Insônia;
- Baixo rendimento acadêmico;
- Incapacidade laboral;
- Suicídio.



CONSEQUÊNCIAS À INSTITUIÇÃO: Podem ocorrer a baixa produtividade, absenteísmo, alta rotatividade de profissionais, aumento de erros e acidentes, licenças médicas, exposição negativa da instituição à opinião pública, multas administrativas, custo com tratamentos médicos, processos administrativos e judiciais.

ATENÇÃO: O ato isolado de violência psicológica na instituição não se confunde com assédio moral, mas precisa ser denunciado, podendo implicar em responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do agressor.

COMO PREVENIR?

A informação é a melhor forma de prevenção!

Todos devem ter acesso ao conhecimento sobre o que é o assédio moral, sobre quais são os comportamentos e as ações aceitáveis no ambiente da instituição.

Algumas medidas são importantes para a prevenção:

- Incentivo e efetiva participação de todos os servidores/acadêmicos, com definição clara das atribuições e metas organizacionais;
- Promoção de palestras, rodas de conversa, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivo às boas relações no trabalho, observando a diversidade de perfis de profissionais e de estudantes com ritmos diferentes;
- Sistematização dos riscos psicossociais no ambiente da instituição;
- Dar exemplo adequado de comportamentos e conduta, evitando se omitir ou invisibilizar situações de qualquer tipo de assédio;
- Ofertar apoio psicológico e orientação aos servidores e acadêmicos que sejam vítimas de assédio moral, bem como estabelecer canais de recebimento de protocolos para encaminhamento de denúncias.

PRECISO DE AJUDA, O QUE FAZER?

A pessoa que sofre o assédio moral deve reunir provas do assédio, detalhar todas as situações vivenciadas com data, horário e local. Além disso, é importante buscar auxílio com colegas que possivelmente testemunharam os fatos, ou já foram vítimas da mesma pessoa, e buscar orientação profissional especializada para enfrentamento da situação;

O assédio deve ser comunicado ao setor responsável, se for o caso, ao superior hierárquico do assediador ou à ouvidoria ou à comissão de ética, conforme a gravidade dos fatos e o fluxo institucional estabelecido; as denúncias procedentes terão abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

É IMPORTANTE ROMPER O SILÊNCIO. A PRÁTICA DO ASSÉDIO PODE ARRUINAR O AMBIENTE DE TRABALHO E ACADÊMICO. A CONSTRUÇÃO DE RELAÇÕES INTERPESSOAIS SAUDÁVEIS É RESPONSABILIDADE DE TODOS.

No âmbito da Ufopa, foi aprovada a Política de Combate ao Assédio Moral, através da Resolução de nº 69/2019 do Conselho Superior de Administração (<http://www.ufopa.edu.br/progep/paginas/combate-ao-assedio-moral/>).

Conforme disposição na Resolução, fica vedada, no âmbito das Unidades Acadêmicas e Administrativas e demais ambientes organizacionais, a docentes e técnico-administrativos que compõem a Ufopa, a prática de qualquer ato, gesto, palavra ou atitude que se configure como assédio moral individual ou coletivo nas relações de trabalho ou omissão que o propicie, em que submeta o servidor a condições vexatórias, ultrajantes e degradantes e que implique em violação de direitos.



Destaca-se que o ato do assédio moral não se confunde com normais desentendimentos no ambiente de trabalho, situação comum em qualquer agrupamento humano, dentro da razoabilidade e tolerância do mínimo ético aceitável.

Além disso, nem todo conflito na relação de trabalho é necessariamente um assédio, devendo haver a prática reiterada de atos e demais características do assédio moral.

Compete à Ouvidora-geral da Ufopa receber denúncias de assédio moral. A denúncia deve conter indícios mínimos de provas da existência do assédio moral. Os fatos devem ser informados da forma mais completa possível, indicando o nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio, vídeo ou testemunhas.

O denunciante, a seu critério, poderá ter a identidade preservada.

Caberá à Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida atuar na prevenção, promoção à saúde e vigilância em saúde em casos de assédio moral. Em caso de denúncia comprovadamente falsa, o denunciante deverá ser responsabilizado levando-o às sanções administrativas, cíveis e penais pertinentes. Qualquer pessoa pode denunciar uma prática de assédio, ainda que não seja vítima na situação.

Ainda em fase de elaboração pelo grupo de trabalho instituído pela Portaria nº 272-GR/Ufopa, de 30 de novembro de 2021, está sendo construído o Regime Disciplinar Discente. O texto foi pensado diante da necessidade de regulamentar a previsão contida no artigo 260 do Regimento Geral da Ufopa (Resolução nº 55/2014-Consun/Ufopa).

No Regime Disciplinar Discente, são definidos os direitos e deveres do público estudantil, os procedimentos de análise em caso de infrações disciplinares, as práticas restaurativas e as sanções disciplinares cabíveis. Após a consulta pública, a proposta de regulamentação será consolidada pela Pró-Reitoria de Gestão Estudantil (Proges) e encaminhada para apreciação e deliberação no âmbito do Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão (Consepe).

CONTATOS IMPORTANTES

OUVIDORIA UFOPA

E-mail: ouvidoria@ufopa.edu.br
Telefone: (93) 2101-4983 (93) 99200-9125
Plataforma:
<https://falabr.cgu.gov.br/publico/Manifestacao/SelecionarTipoManifestacao.aspx>
Endereço: Campus Santarém- Rua Vera Paz S/N, Unidade Tapajós,
Bloco Modular Tapajós II- BMT II, Térreo. Sala 138. Bairro Salé.

COMISSÃO DE ÉTICA

E-mail: comissaodeetica@ufopa.edu.br
Telefone:
Secretária Executiva da Comissão de Ética-SECE

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO ESTUDANTIL – PROGES

<http://www.ufopa.edu.br/proges/quem-somos-1/>

DIRETORIA DE ACOMPANHAMENTO ESTUDANTIL – DAE

E-mail: dae.proges@ufopa.edu.br

NUCLEO DE GESTÃO PEDAGOGICA – NUGEPE

E-mail: nugepe.proges@ufopa.edu.br



CONTATOS IMPORTANTES

**NÚCLEO DE
SERVIÇO
SOCIAL – NUSES**

E-mail: nuses.proges@ufopa.edu.br

**NÚCLEO DE
PSICOLOGIA –
NUPSI**

E-mail: nupsi.proges@ufopa.edu.br

**DIRETORIA DE
POLÍTICAS
ESTUDANTIS E AÇÕES
AFIRMATIVAS – DPEAA**

E-mail: dpeaa.proges@ufopa.edu.br

**NÚCLEO DE PRÁTICAS
RESTAURATIVAS - NUPRARE**

E-mail: nuprare.proges@ufopa.edu.br



CONTATOS IMPORTANTES

**PRÓ-REITORIA DE
GESTÃO DE PESSOAS –
PROGEP**

<http://www.ufopa.edu.br/progep/paginas/combate-ao-assedio-moral/>
E-mail: progep@ufopa.edu.br

**DIRETORIA DE SAÚDE E
QUALIDADE DE VIDA**

Sala 248
E-mail: dsqv.progep@ufopa.edu.br

**COORDENAÇÃO DE
QUALIDADE DE VIDA E
ASSISTÊNCIA
PSICOSSOCIAL**

Sala 249
E-mail: cqvp@ufopa.edu.br

**COORDENAÇÃO DE
VIGILÂNCIA EM SAÚDE
DO SERVIDOR**

Sala 251-A
E-mail: cvss@ufopa.edu.br

CONTATOS IMPORTANTES

COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS DA OAB

E- mail : oabsantarem@gmail.com
Telefone: (93) 99122-2144
Endereço: Av. Pres. Vargas, 2948 - Fátima - Caranazal,
Santarém - PA,

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Site de agendamento: <http://saaweb.mte.gov.br/>
Endereço: Presidente Vargas, 1.344 – Bairro Santa Clara –
Santarém – PA

JUSTIÇA DO TRABALHO

E-mail: vt1santarem.sec@trt8.jus.br
Endereço: Av. São Sebastião, nº
350, Prainha- Santarém-PA
Telefone:(93) 3522-1627

PARA SABER MAIS SOBRE O ASSUNTO:

www.assediomoral.ufc.br
www.assediomoral.org.br



REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Leidyane Gomes. O perfil do agressor de assédio moral e a inércia das vítimas. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5485, 8 jul. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/63394>. Acesso em: 28 abr. 2022.

Cartilha de enfrentamento aos assédios moral e sexual: por um ambiente institucional e saudável/ Universidade Federal do Acre. Comissão de Preservação dos Assédios Moral e Sexual da UFAC-Rio Branco, 2020. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.ufac.br/site/noticias/2021/cartilha-da-ufac-oferece-orientacoes-sobre-assedios-moral-e-sexual&ved=2ahUKEwi9n8joybn3AhVUA9QKHb9zArMQFnoECAsQAQ&usg=AOvVaw1k3SugzQK0U0q4aL4c-3U-> . Acesso em 27 abr.2022.

Cartilha de prevenção ao assédio moral: informe-se e faça a diferença no mercado de trabalho/ Universidade Federal do Pampa-RS. Pró-Reitoria de Gestão de pessoas (PROGEPE) – Divisão de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (DASST) da UNIPAMPA – Rio Grande do Sul, 2020. Disponível em: <https://sites.unipampa.edu.br/cqvs/files/2020/05/cartilha-de-prevencao-ao-assedio-moral.pdf> . Acesso em 26 abr. 2022.

SECOM/TST - SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de prevenção ao assédio moral pare e repare:** por um ambiente de trabalho mais positivo. Brasília:TST, [s.d.]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em 26 abr. 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral:** a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kuhner.15.ed.Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.ltr.com.br/loja/folheie/4772.pdf&ved=2ahUKEwjJ7qrVxbn3AhUtpZUCHdUSAzwQFnoECAUQAQ&usg=AOvVaw34jSYojtUsv-Pf3UuXHn5I>. Acesso em 28 abr.2022.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira . **Assédio moral/organizacional:** uma análise de organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2018. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.trt4.jus.br/portais/media/432151/Assedio_moral_e_organizacional.pdf&ved=2ahUKEwi1-ZObybn3AhW2A7kGHac0D7MQFnoECAsQAQ&usg=AOvVaw1mtQzXCizqb10SmY6iP_9q. Acesso em 26 abr.2022.

Agradecimentos

Este trabalho foi parcialmente financiado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) -DT-308334/2020; pela Fundação Amazônia de Amparo a Estudos e Pesquisas (FAPESPA) PRONEM-FAPESPA/CNPq nº 045/2021; Acordo de Cooperação Técnica Nº 02/2021 (Processo Nº 38328/2020 -TJ/MA); e Programa de Ações Emergenciais (PAEM) – Covid-19 (EDITAL Nº 1/2020/CGPRITS/GR/UFOPA, DE 14 DE SETEMBRO DE 2020).

Agradecemos também aos revisores(as) pelas sugestões que colaboraram singularmente no aperfeiçoamento do trabalho.