



UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE ALAGOAS

## EXPEDIENTE



Maria Valéria Costa Correia  
REITORA

### **Gestão**

José Vieira da Cruz  
VICE-REITOR

**UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE ALAGOAS**

### **Pró-reitoria de Gestão de Pessoas**

Carolina Gonçalves de Abreu  
PRÓ-REITORA

### **Assessoria de Comunicação**

Lenilda Luna

### **Coordenação da qualidade de vida do trabalho: (cqvt):**

Valéria Coelho de Omena  
COORDENADORA

COORDENADORA DA ASSESSORIA DE  
COMUNICAÇÃO (ASCOM)

### **Subsistema integrado de atenção à saúde**

#### **do servidor (siass):**

Luciana Gomes da Costa  
GERENTE

### **Projeto gráfico, direção de arte e diagramação:**

Camila Fialho de Oliveira  
PROGRAMADORA VISUAL / GERENTE DE  
CRIAÇÃO (ASCOM)

### **ilustrações:**

Depositphotos

Esta cartilha foi revisada com a colaboração da ouvidoria da UFAL, Corregedoria, Progep/CQVT/SIASS e servidores técnicos e docentes da UFAL com a assessoria técnica da Dra. Alda Karoline Lima da Silva

## Sumário

<b>APRESENTAÇÃO</b>	4
<b>ASSÉDIO MORAL</b>	5
<b>ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL</b>	6
Contextualizando o assédio moral no serviço público	7
Condutas que podem configurar o assédio moral	8
<b>FORMAS DE ASSÉDIO MORAL</b>	10
<b>ASSÉDIO SEXUAL</b>	11
<b>FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL</b>	12
<b>EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL</b>	13
<b>POSSÍVEIS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO</b>	14
Principais consequências da prática do assédio	15
Como agir em casos de assédio	16
Medidas de Prevenção no âmbito da Gestão	17
O assédio pode gerar processo disciplinar	18
<b>CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR</b>	19
Provas possíveis em caso de denúncia de assédio	20
Referências	21



# APRESENTAÇÃO



Esta cartilha foi revisada com base na Resolução nº 84/2019-CONSUNI/UFAL, de 21 de novembro de 2019 que trata a Disciplina Princípios e Regulamentos a serem adotados na Prevenção e em Casos de Assédio e Formas de Discriminação e Preconceito, no âmbito da Universidade Federal de Alagoas e tem como objetivo principal esclarecer aos servidores, a comunidade acadêmica da Ufal, e os usuários dos serviços oferecidos por esta Instituição sobre as temáticas relacionadas ao assédio moral e sexual.

O assédio moral e sexual está presente nas relações pessoais e profissionais. É uma realidade que atinge todos os gêneros, raças e extratos sociais, imersa nos problemas relacionados às transformações no mundo do trabalho, nas inovações tecnológicas e nas crises econômicas e sociais.



## ASSÉDIO MORAL

O assédio moral consiste na exposição do indivíduo a situações humilhantes e constrangedoras, **repetitivas e prolongadas**, vinculadas às relações de trabalho e/ou acadêmicas, que ofendem a sua dignidade e/ou integridade física, psíquica, social e moral.

A prática de assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas à situação de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, ironia ou menosprezo, provoca sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente na vida profissional, social e pessoal do/a assediado/a.

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

É relevante esclarecer que 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 dos grupos que já sofrem discriminação social, tais como: mulheres, idosos, minorias étnicas, orientação sexual e outros.

# ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Além do assédio moral interpessoal, que ocorre em razão da conduta de uma ou mais pessoas, também pode ocorrer o assédio moral organizacional.

Assédio moral organizacional é definido como um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas. O assédio organizacional visa manter o controle sobre a coletividade de trabalhadores, diferentemente do assédio moral, cujo alvo é direto. Ele pode ocorrer tanto por omissão e/ou por tolerância às ações que configuram algum tipo de assédio.







## Contextualizando o assédio moral no serviço público

No serviço público também podem existir atitudes igualmente assediosas, porém de forma mais sutil, visto que as chefias não podem dispor sobre o vínculo funcional dos servidores públicos, não havendo portanto ameaças de demissão. Assim, o assédio moral na Administração Pública pode se materializar através de humilhações de diversas formas, sobrecarga de tarefas inócuas, perseguições políticas, negação de promoções, gratificações, diárias, viagens, de modo a deixar o servidor vulnerável ao sofrimento psíquico.

# Condutas que podem configurar o assédio moral

A **habitualidade** da conduta e a **intencionalidade** são indispensáveis para a caracterização do assédio moral. Ainda que, frequentemente, a prática do assédio moral ocorra no local de trabalho, é possível que se verifique em outros ambientes, desde que sua prática esteja associada às relações de poder desenvolvidas na seara profissional.

1

## Deterioração proposital das condições de trabalho

- ▼ Retirar a autonomia da pessoa;
- ▼ Contestar a todo momento as decisões ou criticar constantemente o trabalho da pessoa;
- ▼ Retirar o trabalho que normalmente compete àquela pessoa;
- ▼ Passar tarefas humilhantes, superiores ou inferiores a sua capacidade;
- ▼ Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- ▼ Não fornecer infraestrutura indispensável para a realização das atividades de trabalho.

2

## Isolamento e recusa de comunicação

- ▼ Ignorar, deliberadamente, a presença da pessoa ou não cumprimentar 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;
- ▼ Não transmitir informações relevantes para realização do trabalho ou induzir a pessoa ao erro;
- ▼ Isolar fisicamente a pessoa no ambiente de trabalho. para que esta não se comuniquem com os demais



### 3

#### Atentado contra a Dignidade

- ▼ Espalhar rumores que depreciem a moral e a dignidade da pessoa;
- ▼ Não levar em conta seus problemas de saúde;
- ▼ Criticar sua vida particular em público ou por meio de redes sociais;
- ▼ Zombar de origem ou nacionalidade, de deficiências físicas ou de aspecto físico, de orientação sexual, e crenças religiosas ou ideologias políticas;
- ▼ Utilizar insinuações desdenhosas;
- ▼ Desconsiderar ou ironizar opiniões da pessoa assediada;
- ▼ Adotar comportamento ou gestos que demonstrem desprezo para com a pessoa assediada (suspiros, olhares, levantar de ombro, risos, conversinhas, etc.).

### 4

#### Violência verbal, física, psicológica entre parceiros:

- ▼ Falar com a pessoa aos gritos.
- ▼ Ameaçar a pessoa ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve.
- ▼ Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a leitura de correspondências, e-mails ou mensagens de celular.
- ▼ Enviar mensagens para o telefone privado fora do horário de trabalho.
- ▼ Responsabilizar a pessoa pelo seu próprio sofrimento decorrente de uma situação de violência.



# FORMAS DE ASSÉDIO MORAL



**O assédio moral manifesta-se de três modos distintos:**

## **Vertical**

Relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica. Pode ser descendente (assédio praticado por superior hierárquico) e ascendente (assédio praticado por subordinado)

## **Horizontal**

Relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação.

## **Misto**

Consiste na cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.



# ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual pode ser configurado como crime.

É definido em lei como o ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Código Penal, art. 216-A).

**O assédio sexual consuma-se mesmo que ocorra uma única vez, independente da entrega de favores sexuais pelo(a) assediado(a).**

***Não é Não!***



# FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL

1

## Assédio Sexual Ambiental ou por Intimidação

**Caso típico de assédio sexual cometido por colegas de trabalho, interferindo no desenvolvimento das atividades da pessoa, ou criando um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo.**

2

## Assédio Sexual Vertical

**Ocorre quando o assediador está em posição hierárquica superior, se valendo dessa situação para constranger a pessoa, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.**

2

## Assédio Sexual por Chantagem ou Laboral:

**Independente de ser superior ou colega, as condutas de quem assedia podem ocorrer de maneira direta ou sutil, por meio de comunicações escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças.**

**Deve-se ressaltar que o contato físico não é requisito para a configuração do assédio sexual, basta que ocorra a perseguição indesejada.**



## EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL

- ▼ Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual e conversas indesejáveis sobre sexo;
- ▼ Contato físico não desejado;
- ▼ Solicitação de favores sexuais;
- ▼ Convites impertinentes para participar de “encontros” e saídas;
- ▼ Estímulo ou permissividade em situações e ambientes de conotação pornográfica;
- ▼ Insinuações, explícitas ou veladas, de cunho sexual;
- ▼ Gestos ou palavras, escritas ou faladas de cunho sexual;
- ▼ Promessas de tratamento diferenciado com insinuações explícitas ou veladas.



# POSSÍVEIS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO



*PSICOLÓGICOS*

*FÍSICOS*

*SOCIAIS*

*PROFISSIONAIS*

# Principais consequências da prática do assédio

## Psicológicas



Ansiedade, medo, culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, desesperança, desmotivação, apatia, falta de sensação de pertencimento, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, doenças psicossomáticas, pensamentos suicidas, entre outras.

## Físicas



Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, tentativa de suicídio, entre outras.

## Sociais



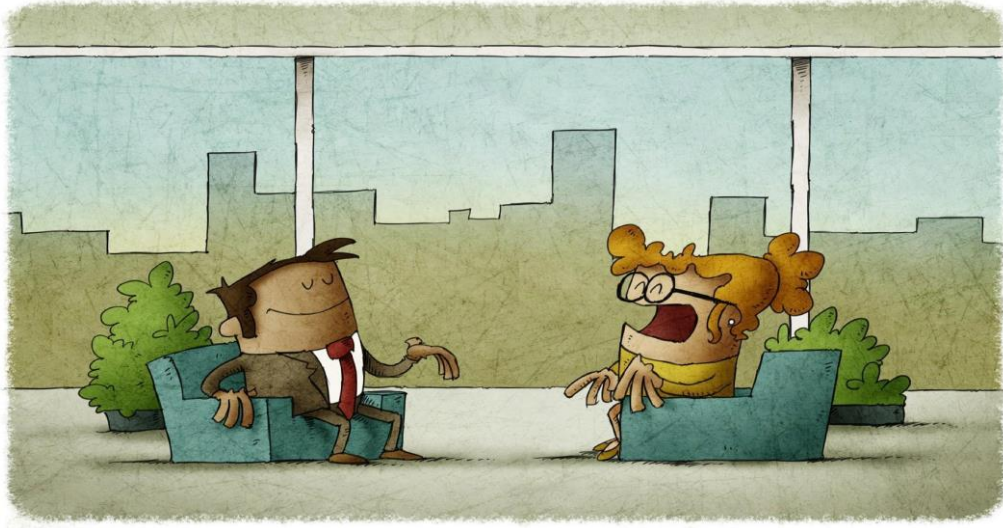
Diminuição da capacidade de interação social, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outras.

## Profissionais



Diminuição do desempenho, aversão ao ambiente de trabalho, comprometimento dos resultados, afastamentos e licenças por motivo de saúde, doenças ocupacionais, entre outras consequências. Ressalta-se que o assédio pode levar a acidentes de trabalho.

# Como agir em casos de assédio



- ✓ Evitar conversar e ficar sozinho(a) com o agressor(a);
- ✓ Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do(a) agressor(a), nome de testemunhas, descrição dos fatos, etc;
- ✓ Compartilhar o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança;
- ✓ Buscar apoio de familiares e amigos;
- ✓ Buscar informações com a Comissão/Subcomissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual, e Formas de Discriminação e Preconceito;
- ✓ Caso o assédio esteja gerando danos à sua saúde, procure a unidade de saúde;
- ✓ Relatar o que vem acontecendo à Gestão de pessoas(progep/cqvt) ou a direção da sua unidade, para tomar as providências necessárias em relação ao posto de trabalho;
- ✓ Evite o isolamento, rompa o silêncio.

***Denuncie o assédio!***



# Medidas de Prevenção no âmbito da Gestão



- ✓ Divulgar e cumprir os princípios e diretrizes da política institucional de prevenção ao assédio, discriminação e preconceito no âmbito da Ufal;
- ✓ Disseminar declaração expressa de que a Ufal não tolera condutas de abuso de poder, nem outras condutas de qualquer tipo de discriminação;
- ✓ Definição das atribuições e tarefas, com clareza e com base no plano de cargos e carreiras de cada categoria, plano de atividades da unidade de lotação, bem como condições de trabalho e valorização dos talentos e expertise do servidor;
- ✓ Incentivar as boas relações de trabalho, favorecendo um clima organizacional, participativo, amistoso, respeitoso, sem discriminação e tolerância a diversidade;
- ✓ Estimular boas práticas através de capacitações e eventos, para conscientização dos malefícios de práticas autoritárias e abusivas na comunidade acadêmica;
- ✓ Promover trabalhos de desenvolvimento de equipe para todos servidores, cuja participação do gestores seja obrigatória;
- ✓ Fortalecer uma cultura organizacional pautada no respeito à dignidade da pessoa humana, respeito mútuo, equidade, participação e o diálogo;
- ✓ Nos casos de conflitos, buscar soluções pacificadoras, mediante debate, discussão e diálogo que evitem o surgimento de situações de assédio.

# O assédio pode gerar processo disciplinar

No âmbito do Serviço Público, o servidor que praticar falta funcional poderá sofrer punições disciplinares. Embora a Lei nº. 8.112 de 1990, que instituiu o RJU - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais, não aborda a questão do assédio moral, a conduta do infrator pode se enquadrar na referida lei por afrontar alguns de seus dispositivos.

Com a regulamentação da figura do assédio moral por meio da Resolução nº 84/19-CONSUNI/UFAL, de 21 de novembro de 2019, a Ufal tratou sobre prevenção e enfrentamento dos casos de assédio e formas de discriminação e preconceito, a fim de coibir tais práticas no ambiente da instituição.

Assim, as etapas de acolhimento, formalização e tratamento da notícia ocorrem no âmbito da Ouvidoria-Geral da Ufal e a análise quanto à indício de infração disciplinar e sua consequente apuração interna competem à Corregedoria Seccional da Ufal. Ademais, é assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinar, em que seja garantida a ampla defesa e o contraditório do acusado.

# CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR

O assediador pode ser responsabilizado nas esferas civil, penal e administrativa.

No âmbito institucional, conforme previsto na Resolução nº 84/19-CONSUNI/UFAL, de 21 de novembro de 2019, o assediador poderá:

- ✓ Ser convocado pela Ouvidoria-Geral da Ufal para que esta proceda às etapas de acolhimento, formalização e tratamento da notícia;
- ✓ Ser convocado pela Corregedoria Seccional caso haja indícios de infração disciplinar ou suposta ilegalidade/irregularidade para análise quanto à indício de infração disciplinar e sua consequente apuração. sindicância e processo administrativo disciplinar.





# Provas possíveis em caso de denúncia de assédio

O ônus da prova incumbe a quem alega sofrer algum tipo de assédio.

Cita-se como exemplos de provas a serem utilizadas, bilhetes e mensagens eletrônicas (e-mail, whatsapp, twitter, etc.).

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

**Você pode denunciar o assédio moral e sexual nos órgãos internos / externos:**

**Internos:** Ouvidoria Geral da Ufal

**Externos:** Sindicatos, entidades de defesa de Direitos Humanos, Delegacia da Mulher, Polícia Federal e Ministério Público Federal.

## Referências

BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

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.

\_\_\_\_\_. MINISTÉRIO DA SAÚDE. FUNDAÇÃO OSVALDO CRUZ. Assédio Moral e Sexual no trabalho: Prevenção e Enfrentamento na Fiocruz, 2014.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. Assédio moral e sexual. Programa pró-equidade de gênero e raça. Brasília. Disponível em <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>> Acesso em: 11 de set. 2017.

\_\_\_\_\_. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm) \_\_\_\_\_ .Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Decreto 1.171, de 22 de junho de 1994. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d1171.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm)>

\_\_\_\_\_. Código Penal. Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm)

\_\_\_\_\_. Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)

\_\_\_\_\_. MINISTÉRIO DA SAÚDE. SECRETARIA-EXECUTIVA. SUBSECRETARIA DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS. Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio moral. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2009.

\_\_\_\_\_.MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Universidade Federal de Alagoas. Resolução nº 84/2019-CONSUNI/UFAL, de 21 de novembro de 2019 que trata a Disciplina Princípios e Regulamentos a serem adotados na Prevenção e em Casos de Assédio e Formas de Discriminação e Preconceito.

MIKOS, N.R.C; BARACA, E.M. Assédio moral: características e prevenção. Acesso em: 11 set. 2017.

NASCIMENTO, A.S. Assédio moral no direito do trabalho. Bahia, 17 dez. 2010. Acesso em: 11 set. 2016.

NASCIMENTO, S.M. Medidas preventivas contra o assédio moral. Acesso em: 11 set. 2016.

SILVA, A. K. Lima da; NOSTRUM. Instituto de Psicologia. Violência no trabalho, assédio moral, forma de identificação e encaminhamento. (NO PRELO). Rio Grande do Norte.



**[/ufaloficial](#)**