



Grupo de Trabalho
Assédio moral e outras violências no trabalho

GUIA DE COMBATE AO

**ASSÉDIO MORAL E
OUTRAS VIOLÊNCIAS NO
AMBIENTE DE TRABALHO
NA UFOPA**



1ª edição



Grupo de Trabalho
Assédio moral e outras violências no trabalho

GUIA DE COMBATE AO

**ASSÉDIO MORAL E
OUTRAS VIOLÊNCIAS NO
AMBIENTE DE TRABALHO
NA UFOPA**



1ª edição



Santarém - Pará
2025



Elaboração:

Este guia foi elaborado pelos membros(as) do **Grupo de Trabalho** responsável por estudar a temática do assédio e outras violências no ambiente de trabalho, como resultado de uma das atividades da greve **dos(as) Servidores(as) Técnicos(as) Administrativos em Educação (TAES)** da Universidade Federal do Oeste do Pará em maio e junho de 2024.

Colaboradores:

Membros(as) do Grupo de Trabalho

Ádria Maria Nina Monteiro
Técnica em Assuntos Educacionais

Claudiane Freitas da Silva
Secretária Executiva

Cleideane Moraes Carvalho
Administradora

Elinaldo Alves
Administrador

Gabriel de Oliveira Prado
Técnico em Audiovisual

Paula Nogueira Rabelo
Assistente em Administração

Sílvio de Almeida Ferreira
Assistente em Administração

Revisor:

Ronne Clayton de Castro Gonçalves
Bibliotecário-Documentalista



Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida gratuitamente, desde que a autoria seja citada e a fonte informada.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

G892g Grupo de Trabalho – Assédio moral e outras violências no trabalho
Guia de combate ao assédio moral e outras violências no ambiente de trabalho na Ufopa / Grupo de Trabalho – Assédio moral e outras violências no trabalho. – Santarém: Ufopa, 2025.
34 p. : il.

Inclui bibliografias.

Disponível em: <https://repositorio.ufopa.edu.br/jspui/handle/123456789/2837>

ISBN: 978-85-65791-94-6 (E-book)

Este guia foi elaborado pelos membros(as) do Grupo de Trabalho responsável por estudar a temática do assédio e outras violências no ambiente de trabalho, como resultado de uma das atividades da greve dos(as) Servidores(as) Técnicos(as) Administrativos em Educação (TAES).

1. Assédio moral. 2. Violência no Trabalho. 3. Discriminação. I. Grupo de Trabalho - Assédio moral e outras violências no trabalho. II. Título.

CDD: 23 ed. 658.31

Elaborado por Ronne Clayton de Castro Gonçalves – CRB2/1410



Entendemos que buscar conhecimentos e desenvolver consciência organizacional para a prevenção de práticas de assédios e outras formas de violências no trabalho é dever de todos nós. Por isso, elaboramos este Guia para que sirva como fonte de compreensão, orientação e acolhimento sobre a temática, bem como, uma fonte de registro e também de denúncia coletiva. Nós, servidores(as), Técnicos (as) Administrativos (as) em Educação (TAE) da Ufopa, temos percebido que situações de violência e assédio estão se tornando crescentes nos ambientes de trabalho da Ufopa, e, quando denunciados, tendem a se tornar casos invisibilizados, abafados, não concluídos em suas etapas de apurações, e, por vezes, incorrem em prescrição de tempo e/ou ausências de penalidades ao assediador. Por outro lado, o assediado, aquele que sofre a violência, fica adoecido e com a sensação de inércia e cumplicidade organizacional pelas instâncias e algumas chefias da Universidade, ou seja, a vítima fica desamparada e, por vezes, é isolada intencionalmente. Por fim, esperamos que o presente Guia sirva como um instrumento educativo e útil para todos nós, servidores (as) docentes e técnicos (as), assim como para os demais trabalhadores (as) e toda Comunidade Acadêmica da Ufopa. Que este seja um instrumento de reforço e colaboração com a política institucional de combate ao assédio e outras violências na Ufopa.

Membros (as) do GT - Assédio Moral e outras violências no Trabalho.

Carta às vítimas de violência no Trabalho

Sentimos muito que você tenha passado por isso, queremos que saiba que a culpa não foi sua. Você é competente, um (a) excelente profissional e tudo isso vai passar. **O ambiente de trabalho não é um lugar de sofrimento e sim de realização profissional e pessoal**, mas para que haja mudança é muito importante que você enfrente as situações de violência no trabalho.

Para esse enfrentamento, organize as provas, pois elas são muito importantes para o processo, cada detalhe importa. Organize as ideias, reflita sobre os motivos que levaram à(s) situação(ões) de violência. E saiba que **você não é uma pessoa má por fazer a denúncia**, e não se sinta culpado(a) por fazê-la, e lembre-se: **você é a vítima!** A denúncia não é uma vingança, **a denúncia é um passo importante** para assegurar condições melhores de trabalho e garantir que as situações de violência e assédio sejam interrompidas com você e com outras pessoas dentro das organizações.

Procure ajuda, conte para a família, amigos e colegas o que vem acontecendo no trabalho. Ao contar as situações, você tem mais clareza dos fatos e poderá perceber o quanto estas situações estão lhe fazendo mal. Caso você perceba que as situações de violência já lhe causaram danos psicológicos e físicos, procure ajuda de profissionais, o médico psiquiatra é o profissional habilitado para fazer o diagnóstico adequado, siga as orientações e solicite o diagnóstico por escrito, pois será uma prova importante no processo.

Caso você não fique satisfeito (a) com o tratamento dado ao seu caso por vias administrativas, encaminhe a denuncia à Justiça do Trabalho ou ao Ministério Público do Trabalho. Porém, não desista de lutar por justiça, a reparação dos danos trará benefícios no que tange ao custeio do tratamento adequado e a inibição de práticas de violência no trabalho, afinal as penalidades impostas em leis são também de cunho educativas.

Fique bem! Tudo dará certo!

**Membros (as) do GT - Assédio Moral e
outras violências no Trabalho.**

Sumário

1	A importância do trabalho para o (a) trabalhador(a)	07
2	Situações de violências no trabalho	08
2.1	Assédio Moral	09
2.1.1	Caracterização do assédio moral	10
2.1.2	Tipos de assédios	11
2.1.3	Situações que caracterizam o assédio e violências no trabalho	12
2.2	Assédio Sexual	16
2.2.1	Tipos de assédio sexual	17
2.2.2	Requisitos para configuração	17
2.3	Discriminação	18
2.3.1	Tipos de discriminação	18
3	Características que tornam o ambiente de trabalho mais propício para a prática do assédio	19
4	As consequências do assédio no ambiente de trabalho	20
5	Principais alvos de assédio e outras violências no trabalho	21
6	Sofri assédio no trabalho, o que devo fazer?	24
7	Correlação entre violências e acidentes no trabalho	25
8	Provas válidas	27
9	Notas dos (as) servidores (as) TAEs da Ufopa	28

1. A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO PARA O (A) TRABALHADOR (A)

A pesquisadora e Médica do trabalho de São Paulo, Margarida Barreto (2014), no documentário “A dor (in)visível - Assédio Moral no Trabalho”, realizado em parceria entre Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul (MPT-RS) e Procuradoria do Trabalho no Município (PTM) de Caxias do Sul, fala que “o trabalho tem um papel central na vida de cada um, ele dá identidade, ele fortalece a identidade de trabalhador, nos fortalece como pessoa, nos identifica em relação ao outro, ele continua sendo central porque ele é o provedor que possibilita a sustentação a criatividade” (2014).

Ainda no mesmo documentário, o Sociólogo e Médico do trabalho Alvaro Merlo de Porto Alegre acrescenta que “o trabalho é fundamental para constituir e desenvolver a saúde mental da pessoa, e para a vida da pessoa, que quando o trabalho é atacado pode destruir o indivíduo, porque está atacando alguma coisa que a pessoa precisa muito para construir sua saúde mental que é ser reconhecido, reconhecer que o trabalho que ela faz é bem feito, reconhecer que o que faz é útil para a sociedade. Quando ataca o trabalho, ataca alguma coisa que é fundamental na construção da identidade”.



2. SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIAS NO TRABALHO

"A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, em seu art. 1º, 'a', dispõe que: 'a expressão' 'violência e assédio' no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestadas apenas uma vez ou repetidamente, que tenham por objetivo, que causem ou são susceptíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo as situações de violência e assédio em razão de gênero" (MPT).

Considerando o que dispõe a Convenção 190 da OIT, sobre o conceito de violência no trabalho, entende-se que não há uma única relação de situações de violência no trabalho, tampouco limitações. Dessa forma, quaisquer práticas ou ameaças de tais práticas que causem ou sejam susceptíveis de causar danos, físicos, psicológicos, sexual ou econômico são consideradas situações de violência no trabalho e passíveis de serem denunciadas. Mesmo que não haja uma relação finita dos tipos de violência no trabalho, a seguir destacamos as mais graves.

2.1 ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (Heloani & Barreto, 2018, p. 53).



Fonte: Imagem gerada por Inteligência Artificial (IA). MICROSOFT - Copilot Designer. A imagem de um espaço de trabalho de escritório e empresa onde pessoas sofrem assédio moral em lápis tipo grafite. Em: 19.06.2024.

2.1.1 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

A prática de condutas abusivas para excluir as pessoas que a instituição não quer mais em seus quadros configura assédio moral organizacional.

Entenda melhor o que não é assédio:

Não é assédio cobrar prazos, metas, tarefas ou realizar avaliações funcionais. Mas o método adotado para essas atividades deve se basear em critérios técnicos e gerenciais adequados, prezando pelo respeito e pela razoabilidade.



Fonte: Imagem gerada por Inteligência Artificial (IA). MICROSOFT. Copilot Designer. A imagem de um espaço de trabalho de uma Universidade, em lápis estilo grafite. Em: 20.06.2024.

2.1.2 TIPOS DE ASSÉDIOS

Tipo 1. Assédio Moral Vertical Descendente

de cima para baixo: do superior para o trabalhador

Tipo 2. Assédio Moral Vertical Ascendente

de baixo para cima: do trabalhador para o superior

Tipo 3. Assédio moral horizontal

entre os colegas de trabalho

Tipo 4. Assédio moral misto

horizontal e vertical



Fonte: Imagens geradas por Inteligência Artificial (IA). MICROSOFT. Copilot Designer. Imagem de uma mulher chorando em casa porque sofreu assédio moral no trabalho, deprimida registrado em lápis tipo grafite. Em: 11.06.2024.

2.1.3 SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO E VIOLÊNCIAS NO TRABALHO

- Ridicularizar o enfermo e sua doença;
- Controlar as consultas médicas;
- Substituir o posto do servidor, estagiário ou terceirizado em licença médica, a fim de constrangê-lo em seu retorno, quando, muitas vezes, o substituto é deslocado sem necessidade, apenas evidenciando a ausência do colega;
- Estimular a discriminação em relação aos adoecidos ou acidentados, colocando-os, sem necessidade, em locais diferentes dos colegas;
- Colocar o servidor, estagiário ou terceirizado em local sem função alguma;
- Não fornecer ou retirar instrumentos de trabalho;
- Dificultar entrega de documentos à concretização de perícia médica;
- Ameaçar, insultar, isolar;
- Restringir o uso do banheiro;
- Discriminar grávidas, mulheres com filhos e mulheres casadas;
- Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das pessoas de sexo feminino;
- Ser hostilizado por colegas por se tornar mais produtivo;
- Discriminar o trabalhador devido à sua orientação sexual;

- Espalhar rumores sobre a pessoa;
- Acusá-la de erros que não cometeu;
- Pôr em dúvida sua capacidade profissional, como no caso de pessoas com deficiência, que enfrentam estruturalmente este tipo de preconceito;
- Dirigir-se à pessoa por meio de apelidos depreciativos;
- Fazer insinuações para criar mal-entendidos;
- Impor novas tarefas com o objetivo de atrapalhar seu desempenho; - Prescrever tarefas inferiores às competências da pessoa; - Impor punições vexatórias (“dancinhas”, “prendas”, “castigos”);
- Fazer piadas e comentários jocosos sobre características individuais, ainda que não se referindo diretamente a elas. É o caso, por exemplo, de “humor” em relação à raça/cor, etnia, orientação sexual ou deficiência da pessoa - o que tem-se chamado “racismo recreativo” ou “homofobia recreativa” - entre outras formas de constrangimento.
- Privar a pessoa assediada de possibilidades de comunicação;
- Ignorar sua presença; Excluí-la de eventos;
- Deixar de comparecer a eventos organizados pela pessoa assediada;
- Agir de forma a colocar os outros colegas contra ela;
- Impedi-la de trabalhar junto com outros colegas;
- Posicionar seu posto de trabalho distante dos outros;
- Dar instruções para que os colegas de trabalho parem de conversar, trabalhar ou socializar com a pessoa assediada;
- Ignorar a necessidade de oferecer formas alternativas de comunicação para pessoas com deficiência.

- Retirar da pessoa tarefas e demandas que ela costumava executar ou repassá-las a outros, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo, ainda que não haja prejuízo financeiro direto; - Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Tratar com ironia ou com gestos de desprezo;
- Atribuir resultados positivos obtidos pela pessoa a outro colega;
- Apontar supostos problemas psicológicos da vítima;
- Impedir a ascensão profissional da pessoa;
- Criticar o trabalho da pessoa (em público ou em particular), mesmo quando atenda às demandas de forma satisfatória;
- Zombar de características pessoais;
- Criticar negativamente aspectos da vida pessoal;
- Jogar objetos na pessoa;
- Agredir por meio de palavras;
- Não levar em conta os problemas pessoais;
- Ignorar recomendações de ordem médica prescritas à pessoa; Impor metas inatingíveis;
- Convocar reuniões surpresa, sem nenhum resultado adicional a não ser humilhações e repreensões;
- Agir de forma arbitrária em benefício próprio, em detrimento dos objetivos legítimos da instituição e do respeito a colegas de trabalho, independentemente de relação hierárquica;
- Retirar a autonomia ou desrespeitar as decisões e visão de mundo da vítima;
- Sobrecarregar a pessoa com novas tarefas injustificadamente;
- Limitar o número de idas ao banheiro e monitorar o tempo de permanência;

- Impor a alguém condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Instigar o controle de uma pessoa por outra, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e reduzir a solidariedade entre colegas.



Fonte: Imagem gerada por Inteligência Artificial (IA). MICROSOFT - Copilot Designer. Imagem de um homem pressionando psicologicamente uma mulher que está mexendo no computador, em lápis tipo grafite. Em: 20.06.2024.



Fonte: Imagem gerada por Inteligência Artificial (IA). MICROSOFT - Copilot Designer. Imagem de uma mulher conversando e assediando servidores públicos no trabalho em lápis tipo grafite. Em: 20.06.2024.

2.2 ASSÉDIO SEXUAL



Fonte: Imagem gerada por Inteligência Artificial (IA). MICROSOFT - Copilot Designer. imagem de um homem pressionando uma mulher que está trabalhando no computador, em lápis tipo grafite. Em: 20.06.2024.

"Assédio sexual é a conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, de modo verbal, não verbal ou físico, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, para perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar para ela um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio sexual é definido por 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” (art. 216-A do Código Penal). O assédio é caracterizado pelo “não consentimento” da pessoa assediada à investida sexual do agressor. Importante frisar que o assédio sexual não decorre da conduta da vítima, ou de sua vestimenta ou comportamento, mas do comportamento do agressor, de suas intenções, repelidas ou não, expressamente pela outra parte. Ressalte-se, no entanto, que flertes, cantadas ou paqueras consentidos, não constituem assédio sexual. O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no trabalho. É importante esclarecer que estão inclusas as relações de trabalho que não requerem a presença física do servidor como o teletrabalho ou atividades externas.

2.2.1 TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL

ASSÉDIO SEXUAL POR VANTAGEM, QUID PRO QUO (ISTO POR AQUILO) OU VERTICAL: ocorre quando o assediador está em posição hierárquica superior ao assediado. Essa forma clássica de assédio aparece literalmente descrita no Código Penal.

ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO, AMBIENTAL OU HORIZONTAL: ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

2.2.2 REQUISITOS PARA CONFIGURAÇÃO

- a) Constrangimento provocado por agente que assim age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima, para fins de responsabilidade penal. Do ponto de vista trabalhista, o assédio sexual entre colegas de mesma hierarquia pode ser caracterizado e gerar responsabilidade ao empregador/Poder Público, ainda que por omissão, porque não garantiu um meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio;
- b) De forma dolosa;
- c) Pelo comportamento do agente que visa à vantagem sexual;
- d) Sem o consentimento da vítima.

2.3 DISCRIMINAÇÃO

Discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência em razão de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero. Isso também vale para qualquer tratamento que impeça ou limite os direitos e liberdades fundamentais da pessoa, seja por motivos econômicos, sociais, culturais, laborais ou em outra área da sua vida pública.

2.3.1 TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

Direta: quando alguém é tratado injustamente por pertencer a um grupo minoritário. Por exemplo, recusar emprego a alguém por causa de sua raça.

Indireta: quando práticas ou políticas, aparentemente neutras, acabam por prejudicar grupos minoritários. Por exemplo, um estabelecimento não prevê acessibilidade adequada para as pessoas com deficiência.

Flagrante: acontece de forma aberta e inequívoca por meio de ações e de discursos que defendem abertamente práticas discriminatórias.

Sutil: é mais comum e frequente, e acontece por meio de comportamentos insidiosos e naturalizados cujo propósito discriminatório é mantido oculto.



3. CARACTERÍSTICAS QUE TORNAM O AMBIENTE DE TRABALHO MAIS PROPÍCIO PARA A PRÁTICA DO ASSÉDIO

Na cartilha elaborada em 2016 pelo Conselho Nacional do Ministério Público, com o título “Assédio Moral e sexual: previna-se”, constam as seguintes características que favorecem às práticas de assédios:

- *Estrutura hierarquizada;*
- *Burocracia excessiva;*
- *Regulamentação insuficiente;*
- *Falta de compromisso;*
- *Alta competitividade.*

A forma mais comum do assédio moral acontecer são nas relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, que predominam condutas negativas, repetidas e antiéticas de longa duração. O assédio pode partir de um ou mais superiores e se dirigir a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da(s) vítima(s) em seu ambiente de trabalho.

E, explicam que a situação mais comum seja a de assédio moral partir de um superior para um subordinado, mas pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou mesmo partir de subordinados para um superior, sendo este último caso mais difícil de ocorrer.

Nos orientam para nos atentar para o que é importante para configurar o assédio moral, que são as características da conduta: **a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada.**

4. AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do servidor, estagiário ou terceirizado de modo direto, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e psicológica, podendo desencadear ou agravar quadros de estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, entre outros. (CNMP, 2016).



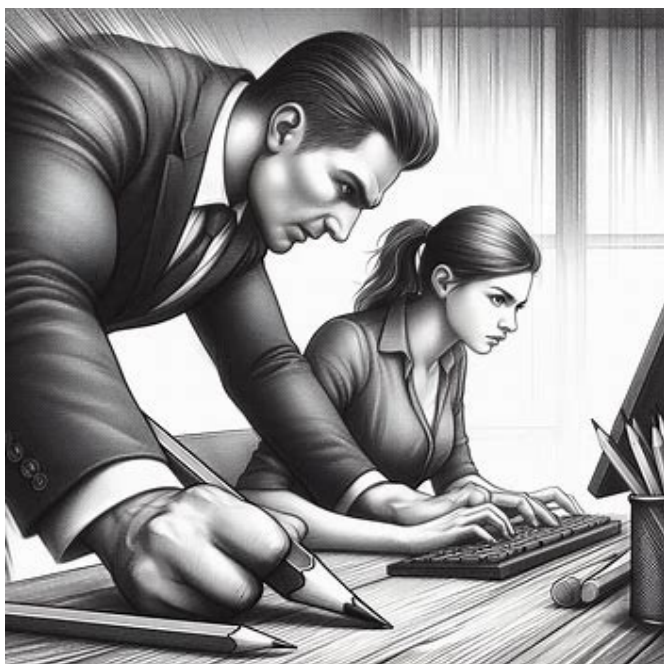
Fonte: Imagem gerada por Inteligência Artificial (IA). MICROSOFT - Copilot Designer. Imagem de homem adoecido que sofreu assédio moral no trabalho em lápis tipo grafite. Em: 20.06.2024.



Fonte: Imagem gerada por Inteligência Artificial (IA). MICROSOFT - Copilot Designer. Imagem de mulher adoecida que sofreu assédio moral no trabalho em lápis tipo grafite. Em: 20.06.2024.

5. PRINCIPAIS ALVOS DE ASSÉDIO E OUTRAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO

- *O sindicalista, o militante que contesta abertamente;*
- *Pessoas que já estão adoecidas no trabalho;*
- *O trabalhador competente que gera insegurança no gestor.*



Fonte: Imagem gerada por Inteligência Artificial (IA). MICROSOFT - Copilot Designer. Imagem de um homem pressionando uma mulher que está trabalhando no computador, em lápis tipo grafite. Em: 20.06.2024.



Fonte: Imagem gerada por Inteligência Artificial (IA). MICROSOFT - Copilot Designer. Imagem de mulher no ambiente de trabalho que sofre assédio moral no trabalho em lápis tipo grafite. Em: 19.06.2024.

**Assédio moral NÃO é gerência
é CRIME!**

***Não compactue
com crime!***



Fonte: Imagem gerada por Inteligência Artificial (IA). MICROSOFT - Copilot Designer. A imagem de um espaço de trabalho de escritório e empresa onde pessoas sofrem assédio moral em lápis tipo grafite. Em: 19.06.2024.

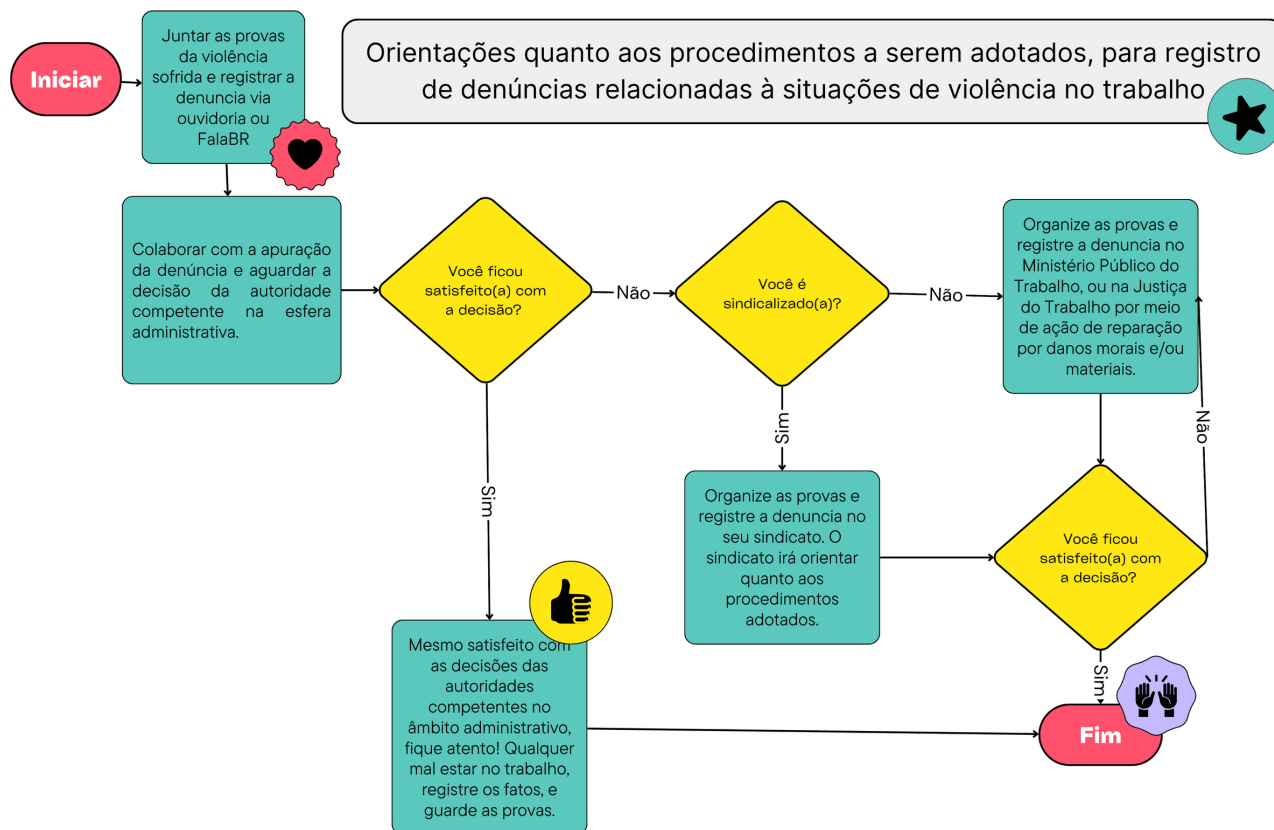
“...não é violência à céu aberto, é violência que está acontecendo no intramuros, muitas vezes com música ambiente, e flores no ambiente do trabalho, com todo o discurso de responsabilidade e ética corporativa.”

Margarida Barreto (2014)
Pesquisadora e Médica do Trabalho.



Fonte: Imagem gerada por Inteligência Artificial (IA). MICROSOFT - Copilot Designer. Espaço de trabalho de uma Universidade em lápis estilo grafite. Em: 20.06.2024.

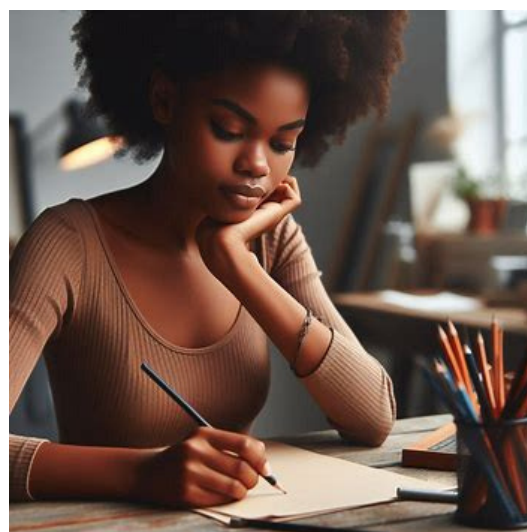
6. SOFRI ASSÉDIO NO TRABALHO, O QUE DEVO FAZER?



Fonte: Fluxo do processo criado no canva, de autoria de Cleideane Moraes (Administradora - Ufopa).



Fonte: Imagem gerada por Inteligência Artificial (IA). MICROSOFT - Copilot Designer. Imagem de duas pessoas conversando num escritório, em lápis tipo grafite. Em: 21.06.2024.



Fonte: Imagem gerada por Inteligência Artificial (IA). MICROSOFT - Copilot Designer. Imagem de mulher no ambiente de trabalho fazendo anotações, em lápis tipo grafite. Em: 19.06.2024.

7. CORRELAÇÃO ENTRE VIOLÊNCIAS E ACIDENTES NO TRABALHO

Qualquer que seja a forma, a caracterização da violência ou do assédio independe da intenção de quem faz. São os danos físicos, emocionais e profissionais sofridos pela vítima que caracterizam essas práticas.

Dessa forma, é importante que a vítima esteja atenta a situações de violência e assédio, e colete as provas das situações constrangedoras e violentas a que for submetida. Pois tais eventos, ainda que sutis e com baixo grau de violência, a longo prazo podem gerar sobrecargas de emoções negativas e desencadear adoecimentos físicos e psicológicos. Se houver provas substanciais relacionando tais adoecimentos a causas inerentes ao ambiente de trabalho, podem ser configurados acidentes de trabalho.

O Ministério da Saúde, por meio da Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023, atualizou a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), incluiu diversos transtornos mentais e reconhece os seguintes fatores como nexos causais:

“Fatores psicossociais relacionados a: gestão organizacional; e/ou contexto da organização do trabalho; e/ou característica das relações sociais no trabalho; e/ou conteúdo das tarefas do trabalho; e/ou condição do ambiente de trabalho; e/ou interação pessoa-tarefa; e/ou jornada de trabalho; e/ou violência e assédio moral/sexual no trabalho; e/ou discriminação no trabalho e/ou risco de morte e trauma no trabalho”.

Portanto, toda e qualquer situação de violência no ambiente de trabalho deve ser notificada, via canais de denúncias intra institucionais e extrainstitucionais. Pois, tais registros são importantes para resguardar a vítima quanto a consequências maiores de tais violências, bem como a reparação dos danos físicos e psicológicos que porventura tenha sofrido em decorrência de situações de assédio e violência no trabalho.



Fonte: Imagem gerada por Inteligência Artificial (IA). MICROSOFT - Copilot Designer.
Acidentes no trabalho no escritório em lápis estilo grafite. Em: 21.06.2024.

8. PROVAS VÁLIDAS

- *Gravação de conversas sua com o(s) agressor(es);*
- *Fotos;*
- *Vídeos;*
- *Documentos físicos e eletrônicos;*
- *Registros das situações ocorridas, contendo: data, horário, local, descrição do caso, e testemunhas;*
- *Conversas whatsapp, devidamente registradas, com validade jurídica;*
- *E-mails;*
- *Laudos médicos; e*
- *Testemunhas.*



Fonte: Imagem gerada por Inteligência Artificial (IA). MICROSOFT - Copilot Designer. Imagem de uma mulher escrevendo na mesa em lápis tipo grafite. Em: 19.06.2024.

9. NOTAS DOS SERVIDORES TAES DA UFOPA

Nota 1. Sobre o desamparo e a importância da rede de apoio

Estudar sobre a temática do assédio no ambiente de trabalho neste GT me possibilitou compreender um pouco mais sobre os tipos de assédios e alguns aspectos do contexto que podem reforçar os crimes de assédios no ambiente de trabalho e mais especificamente no ambiente organizacional da Universidade/Ufopa. Por isso, a minha nota sobre assédio incidirá sobre o aspecto do desamparo pessoal relacional no ambiente de trabalho por parte dos colegas que trabalham próximos. Sei que existe o desamparo institucional, como demonstrado em alguns relatos do formulário aplicado, mas quero focar aqui sobre a importância de se ter uma rede apoio, e de fazermos parte de uma rede de apoio para um colega que está passando por uma situação de assédio no trabalho, seja servidor técnico ou docente, pois as pessoas assediadas passam a viver em ambientes de trabalho em adoecimento, e sofrem com a aparente apatia, falta de solidariedade, e até falta de humanidade e respeito dos colegas de trabalho da mesma unidade, que parecem não demonstrar nenhum tipo de solidariedade e acolhimento.

Há relatos de colegas que estão atravessando situações que configuram assédio e de colegas que já sofreram e hoje vivem as consequências mais perversas dos pós assédios, que é o adoecimento mental somático, que na maioria das vezes desenvolve um conjunto de disfunções e doenças limitantes e paralisantes no trabalho e para o trabalho. Esses sintomas aparecem a partir da destruição ou da tentativa de destruição da moral e do potencial produtivo de trabalhar do servidor (a). Muitos relatos citam o triste fato de ter tido pouco apoio de colegas do mesmo ambiente de trabalho, ou mesmo que o tratamento ou o encaminhamento institucional demonstrou-se ineficaz, sem solução e sem retorno da instituição para quem sofreu a violência.

A resposta dada ao servidor (a) fragilizado, adoecido e agredido, por vezes, já envolto num processo de escanteio na unidade por seus pares, é o total desamparo! São fatos tristes e vergonhosos de serem relatados, mas é o que está acontecendo em algumas unidades da instituição, infelizmente. Por isso precisamos combater essas posturas que degradam o nosso ambiente de trabalho e nossa saúde.

E, quando relacionamos os fatos de assédios que ocorrem perto de nós com as falas de profissionais que acompanham as pessoas em tratamento em consequências dos assédios, dizem que os comportamentos de assediadores no ambiente de trabalho podem ser fortalecidos ou evitados ou ainda encerrados por comportamentos dos que estão ao entorno e presenciam e se posiciona respeitosamente contra, portanto, quem presencia sabe de fato o que ocorreu, e sendo outro profissional espera-se postura e comportamentos também profissional do servidor (a) assediador (a). Muitas pessoas silenciam por medo de também virar alvo desse assediador, alguns colegas de trabalho mesmo presenciando o assédio ainda assim não se manifestam, o que só fortalece o comportamento agressivo, ou de desdém ou irônico do assediador (a).

Estudos já estão apontando padrões e características comuns de assediadores de ambiente de trabalho, apontando maior ocorrência de assédio moral vertical, mais comum quando envolve relação de poder e hierarquia, já pensou sua omissão e falta de empatia fortalecer um “líder perseguidor” ? mas também ocorrem assédios horizontais, que em muitas vezes é reforçada devido o assediador possuir relação mais próximas com os superiores, e de alguma forma manter um ambiente de conformação com práticas de assédios. Consegue compreender que um ambiente de trabalho afetado pelas ações de um assediador (a) seja vindo de cima da chefia ou do lado do colega, todos sentem de uma forma ou de outra, pois se transforma num ambiente de trabalho inseguro, desmotivante, adoecedor, um caos sem produtividade.

Em algum momento todos serão alvo, e ou será usado (a) como meio, como instrumento, que é o que acaba acontecendo quando adere o discurso do “deixa para lá, não é nada disso!”, “é assim mesmo”, ou pior “não é comigo, não tô nem aí!”, ou pior ainda, reprovação por não admitir que se quer existiu a prática de assédio ou violência na instituição. Não compactue, não fortaleça o agressor (a), se você presenciar assédio com algum colega de trabalho, seja antes de tudo, humano, profissional e tenha empatia, manifeste solidariedade, tenha postura solidaria com o (a) colega que é a vítima da agressão!

Estudando no GT aprendi com os profissionais médicos do trabalho que o desamparo institucional e de colegas de trabalho diante a um caso de assédio ou diante de uma situação que envolve outro tipo de violência, é um processo onde todos perdem, pois a instituição tem dificuldades em reter pessoas, muitas das vezes perde bons profissionais, e com alta rotatividade principalmente da categoria técnica! o ambiente de trabalho torna-se desanimador, pesado, adoecedor, além dos efeitos negativos na saúde da pessoa assediada, e quem sabe também dos demais servidores que em silêncio também podem estar adoecendo naquele ambiente de trabalho de pressão, ameaças e perseguição!

E, quando relacionamos os fatos de assédios que ocorrem perto de nós com as falas de profissionais que acompanham as pessoas em tratamento em consequências dos assédios, dizem que os comportamentos de assediadores no ambiente de trabalho podem ser fortalecidos ou evitados ou ainda encerrados por comportamentos dos que estão ao entorno e presenciam e se posiciona respeitosamente contra, portanto, quem presencia sabe de fato o que ocorreu, e sendo outro profissional espera-se postura e comportamentos também profissional do servidor (a) assediador (a). Muitas pessoas silenciam por medo de também virar alvo desse assediador, alguns colegas de trabalho mesmo presenciando o assédio ainda assim não se manifestam, o que só fortalece o comportamento agressivo, ou de desdém ou irônico do assediador (a).

Estudos já estão apontando padrões e características comuns de assediadores de ambiente de trabalho, apontando maior ocorrência de assédio moral vertical, mais comum quando envolve relação de poder e hierarquia, já pensou sua omissão e falta de empatia fortalecer um “líder perseguidor” ? mas também ocorrem assédios horizontais, que em muitas vezes é reforçada devido o assediador possuir relação mais próximas com os superiores, e de alguma forma manter um ambiente de conformação com práticas de assédios. Consegue compreender que um ambiente de trabalho afetado pelas ações de um assediador (a) seja vindo de cima da chefia ou do lado do colega, todos sentem de uma forma ou de outra, pois se transforma num ambiente de trabalho inseguro, desmotivante, adoecedor, um caos sem produtividade.

Em algum momento todos serão alvo, e ou será usado (a) como meio, como instrumento, que é o que acaba acontecendo quando adere o discurso do “deixa para lá, não é nada disso!”, “é assim mesmo”, ou pior “não é comigo, não tô nem aí!”, ou pior ainda, reprovação por não admitir que se quer existiu a prática de assédio ou violência na instituição. Não compactue, não fortaleça o agressor (a), se você presenciar assédio com algum colega de trabalho, seja antes de tudo, humano, profissional e tenha empatia, manifeste solidariedade, tenha postura solidaria com o (a) colega que é a vítima da agressão!

Estudando no GT aprendi com os profissionais médicos do trabalho que o desamparo institucional e de colegas de trabalho diante a um caso de assédio ou diante de uma situação que envolve outro tipo de violência, é um processo onde todos perdem, pois a instituição tem dificuldades em reter pessoas, muitas das vezes perde bons profissionais, e com alta rotatividade principalmente da categoria técnica! o ambiente de trabalho torna-se desanimador, pesado, adoecedor, além dos efeitos negativos na saúde da pessoa assediada, e quem sabe também dos demais servidores que em silêncio também podem estar adoecendo naquele ambiente de trabalho de pressão, ameaças e perseguição!

Gostaria também de registrar nesta nota um assunto delicado porém relevante para ser levantado na temática deste GT, no ano de 2024 a Ufopa completou 15 anos de história, o que a Ufopa é hoje é resultado de trabalhos e esforços de muitas pessoas, muitos servidores, trabalhadores externos, acadêmicos e sociedade externa, é o resultado do trabalho em conjunto de todos nós, e neste caminhar naturalmente fortalecemos laços quanto organismo atuante e mantenedor através das nossas relações profissionais e até afetivas.

Eu deixo algumas perguntas para nos fazermos diante a uma situação de assédio com um colega no ambiente de trabalho:

1. Como estaria me sentindo se fosse comigo?
2. Como eu gostaria que meus colegas de trabalho me tratassem?
3. O quanto dos laços e afetos construídos através de relações interpessoais e profissionais estabelecidas em anos de trabalho, interfere no meu posicionamento diante ao assédio cometido e ou sofrido por um colega de trabalho?
4. O que é justo, ético e profissional de ser feito, independente das relações e sentimentos de amizades estabelecidas?

É importante sabermos construir uma rede de apoio à quem passa por situação de assédio aí não importa muito qual parte da rede de apoio você será, basta ser, se será um “pedaço do tecido, do punho ou da varanda” não importa, o importante é ajudar e proteger a pessoa que é a vítima, e fortalecer a rede de apoio dele (a), e ajudar a construir um ambiente de trabalho mais saudável, seguro e produtivo de verdade!

Ádria Maria Nina Monteiro
Técnica em Assuntos Educacionais / PROCCE-Ufopa
Membra do GT - Assédio moral e outras violências no ambiente de trabalho
Atividade da Greve dos TAES
25 de maio 2024.

Caro (a) servidor (a) tenha postura ética e solidária com o (a) colega que está sofrendo com situações de assédio no trabalho.

NÃO fortaleça o (a) assediador (a)

Nota 2. Sobre as provas

As provas são uma das partes mais importantes de qualquer processo que envolva a apuração de responsabilidades disciplinares. Uma vez que o contraditório e a ampla defesa é um direito cabível e necessário aos acusados e estes podem exercê-lo, com uma linha de defesa baseada na desconstrução das provas.

Dessa forma, caso você tenha sido vítima de assédio ou violência no trabalho organize suas provas com bastante prudência. Existem muitas provas válidas, mas duas merecem atenção especial, pela fragilidade, quando não observada seus requisitos de admissibilidade, são elas: gravações de conversas pessoais e mensagens em redes sociais.

A primeira é muito útil pela facilidade em fazer gravações com dispositivos móveis, inclusive pela facilidade em escondê-lo (atitude necessária, dependendo do caso). No entanto, é preciso ter cuidado para as provas apresentadas não terem características de gravações de conversas de terceiros, e seja interpretado como ilícito penal. Se possível, converse previamente com advogado particular, ou entre em contato com o sindicato para receber orientações jurídicas, caso seja sindicalizado.

A segunda, também é muito útil, principalmente pelo amplo uso de redes sociais como ferramentas de trabalho. Devendo ser previamente garantido a confiabilidade das provas apresentadas, por meio de registros em ata notarial ou por meio do site: <https://www.verifact.com.br/validadejuridica/>.

Cleideane Moraes Carvalho - Administradora
Membra do GT - Assédio moral e outras violências no ambiente de trabalho
Atividade da Greve dos TAES
25 de maio 2024.

Quadro postites sobre assédios

**"O assédio
que sofri
teve cúmplices"**

DENUNCIE

DENUNCIE

**Nesse caso a vergonha
é alheia
e institucional !**

Assédio moral

EXISTE SIM!

Referências

BRASIL. **Portaria GM/MS N° 1.999, de 27 de novembro de 2023.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>. Acesso em: 01 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual:** previna-se. Brasília: CNMP, 2016.

DOCUMENTÁRIO. **A dor (in) visível:** Assédio Moral no Trabalho. 2014. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ZKGzTljGgM&t=435s>. Acesso em: 03 jul. 2024.

HELOANI, R.; Barreto, M. **Assédio moral:** gestão por humilhação. Curitiba: Editora Juruá, 2018.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **Liderança Responsável:** Guia para Prevenir e Enfrentar o Assédio, a Violência e a Discriminação. [2023?]. Disponível em: https://trt7.jus.br/files/publicacoes_e_midia/Guia_Lideranca_responsavel.pdf. Acesso em: 01 jul. 2024.

MPT. **O ABC da Violência de gênero.** Brasília, DF, 2023. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-de-genero/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 01 jul. 2024.

SOUZA, T. M. S. **O assédio moral e sexual e a gestão de instituições públicas:** 62 anos da ENSP, 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=VbzXqBQYLAQ&t=4s>. Acesso em: 01 jul. 2024.

TJDFT. **Guia de Orientações sobre o Código de Ética e Conduta do TJDF** Combate aos assédios + discriminação no Trabalho (cartilha). Brasília, DF, 2023. Disponível em: https://www.tjdft.jus.br/institucional/governanca/integridade-e-etica/comunicacao/guia-assedio-moral-2022_final.pdf. Acesso em: 7 jan. 2024.

O presente E-book “Guia de combate ao assédio moral e outras violências no ambiente de trabalho na Ufopa”, foi apresentado aos servidores que estavam presentes na reunião de greve dos Técnicos Administrativos em Educação - TAEs da Ufopa no dia 26 de junho de 2024. E, foi disponibilizada sua versão final digital a partir do compartilhamento formal.

O ambiente de trabalho na Universidade é diverso e muito diferente de um outro órgão da esfera federal. A Universidade é muito grande e possui muitos servidores comparada a outros órgãos, mas em comum os ambientes de trabalhos são criados e estabelecidos por pessoas e suas relações, e, somos nós, todos nós servidores “pessoas” que fazemos e construímos os alicerces da organização, que somos seres orgânicos com consciência e que sentimos e registramos de formas diferentes cada processo que nos ocorre conforme sua intensidade.

O trabalho é um contrato social, um espaço onde estabelecemos relações interpessoais profissionais, é onde passamos bastante tempo do dia, da vida, não precisamos gostar ou mesmo estabelecer laços de amizade, se envolver com o colega de trabalho que é outro profissional, mas, temos que manter o respeito e empatia nas relações nos ambientes, e é por isso que temos a responsabilidade social de transformar nossos ambientes de trabalho em lugares mais acolhedores, seguros, respeitosos e produtivos para se trabalhar bem e manter o bem estar e boa saúde de nós servidores e demais trabalhadores da Ufopa.



Assessoria Jurídica é ferramenta de luta!

Atendimento Jurídico às Terças de forma virtual de 9h às 12h.

Os atendimentos virtuais são através do número de telefone do sindicato (91) 98105-1189.

O Atendimento Jurídico será prestado apenas para os filiados que já tenham sido descontados os valores de contribuição Sindical em seu Contracheque ou aqueles que a Direção autorizar.

Para se filiar On-line

Para se filiar basta fazer o download do formulário pelo QR Code abaixo, scanear e enviar assinado via e-mail, para o endereço: sindtifesp@yaho.com.br



 Sede Administrativa: (91) 3201-8730

 sindtifesp@yaho.com.br

 <https://www.sindtif.es.org.br/>

<https://www.instagram.com/sindtifesp/>