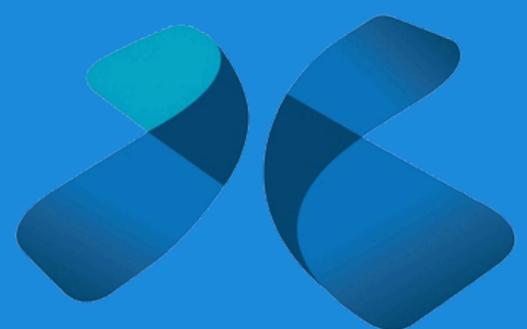


CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL



2024



HCFAMEMA

SUMÁRIO

1-Apresentação.....	3
2-Você sabe o que é assédio moral ?.....	4
3-Classificação e Tipologia de assédio moral....	6
4-Atitudes que podem configurar o assédio moral.....	9
5-Consequências do assédio para a pessoa assediada.....	12
6-O que não caracteriza assédio moral.....	14
7-Quais as informações que devem constar na denúncia..	16
8-Como provar o assédio moral.....	17
9-Canais de denúncias.....	19
10-Serviços de acolhimento.....	20

COMISSÃO

- Aline Ayodeji Longe
- Antonia Neide Eugênio Peres
- Beatriz Casagrande Fortunato
- Camila Jussara Abolis Busto
- Flávia Cristina Castilho Caracio
- Júlio Cezar Zorzetto
- Maria de Lourdes Marmorato Botta Hafner
- Thiago Sclar
- Vitória Rodrigues Mônaco

1. APRESENTAÇÃO

A Comissão de Prevenção de Assédio Sexual, Moral e Outras Formas de Discriminação é uma iniciativa conjunta da FAMEMA e do HCFAMEMA, com a finalidade de promover a saúde e desenvolver medidas educativas e preventivas contra o assédio sexual, moral e outras formas de discriminação.

Em cumprimento ao seu papel educativo, esta Cartilha é resultado de um esforço conjunto da Comissão, com o objetivo de informar e orientar sobre o assédio moral, os canais de denúncia disponíveis e os serviços de acolhimento institucionais para colaboradores e estudantes.

Esperamos que as orientações aqui apresentadas contribuam para a construção de relações de trabalho e acadêmicas mais saudáveis, baseadas na dignidade e no respeito mútuo. Um ambiente saudável depende da seriedade, sensibilidade e compromisso de todos na luta contra o assédio.

Boa leitura!

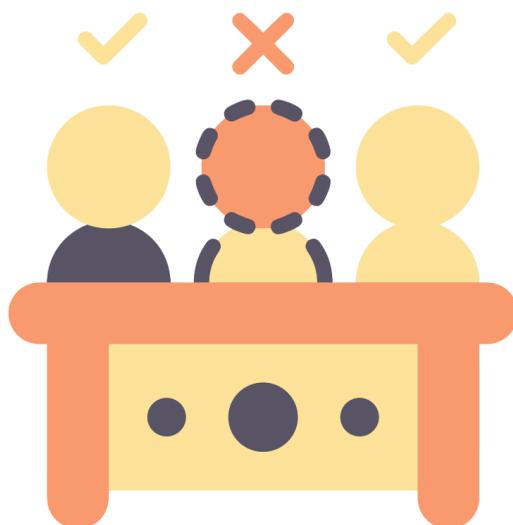
2. O QUE É ASSÉDIO MORAL



O assédio moral é um fenômeno que afeta tanto o ambiente de trabalho quanto o acadêmico. Ele se caracteriza pela exposição de indivíduos a situações humilhantes e constrangedoras de forma repetitiva e prolongada. Essas situações ocorrem no contexto de suas atividades profissionais ou acadêmicas e envolvem comportamentos abusivos, como palavras, atos, gestos ou escritos que prejudicam a dignidade e a integridade física, psíquica, social e moral da vítima. Esse tipo de conduta não só coloca a saúde do indivíduo em risco, mas também compromete o ambiente de trabalho e acadêmico (Hirigoyen, 2001).

Embora o assédio moral seja frequentemente associado à repetição e prolongamento das ações, é importante destacar que, de acordo com a Cartilha de Assédio Moral da Controladoria Geral do Estado de São Paulo, ele pode ocorrer em uma única ocasião. Seu principal objetivo é desestabilizar emocional e profissionalmente a pessoa assediada, e suas manifestações podem ser diretas (como acusações, insultos, gritos ou humilhações públicas) ou indiretas (como a propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas ou exclusão social).

ASSÉDIO MORAL



A humilhação constante e prolongada tem um impacto devastador na vida do profissional ou estudante, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo levar à incapacidade de trabalhar ou estudar.

O assédio moral pode ser descrito como uma forma de agressão psicológica que ocorre em diversos contextos, como no meio social, estudantil, familiar, e principalmente no ambiente de trabalho, tanto no setor privado quanto na Administração Pública. Trata-se de uma questão de relevância jurídica, uma vez que viola a garantia constitucional de um ambiente de trabalho e acadêmico saudável e fere a dignidade da pessoa humana.



3. CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Assédio moral no ambiente de trabalho e acadêmico pode ser classificado de acordo com sua abrangência e tipo. A seguir, estão as classificações e tipologias principais:

1. Assédio Moral Interpessoal:

- Ocorre de maneira individual, direta e pessoal. A intenção é prejudicar ou eliminar o profissional ou estudante na relação com a equipe ou grupo.

2. Assédio Moral Institucional:

- Ocorre quando a organização incentiva ou tolera atos de assédio. A pessoa jurídica se torna autora da agressão ao utilizar estratégias desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle (Controladoria Geral da União, 2023).



3. TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL



1. Assédio Moral Vertical:

Ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, como chefes e subordinados, ou docentes e estudantes (Controladoria Geral da União, 2023; Gallindo, 2009).

Este tipo pode ser subdividido em:

- **Descendente:** Quando o assédio é praticado por superiores em relação a subordinados. Exemplo: Chefes que utilizam sua autoridade para colocar o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar tarefas que não correspondem à sua função para puni-lo por um erro.
- **Ascendente:** Quando o assédio é praticado por subordinados ou grupos de subordinados contra o chefe, ou por estudantes contra docentes. Exemplo: Ações ou omissões para "boicotar" um novo gestor, chantagem visando promoção, ou constrangimento de um superior hierárquico, entre outros.

FIQUE ATENTO !

1. Assédio Moral Horizontal:

- Ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico. É caracterizado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho ou estudo. O assediador promove uma liderança negativa, o que pode levar à intimidação dos colegas, semelhante ao bullying, com vítimas vulneráveis sendo alvos.

2. Assédio Moral Misto:

- Combina o assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada tanto por superiores quanto por colegas. Geralmente, o assédio começa com um autor, e outros acabam aderindo ao comportamento agressivo.



4. ATITUDES PARA ASSÉDIO MORAL

- **Diminuição da autonomia:** Restringir a independência da vítima nas suas atividades.
- **Omissão de informações:** Não fornecer as informações necessárias para a execução das tarefas.
- **Críticas excessivas ou injustas:** Criticar de maneira exagerada, desproporcional e desrespeitosa o trabalho da vítima.
- **Isolamento:** Ignorar a presença de qualquer pessoa ou mesmo isolá-la do contato com os demais.
- **Imposição de tarefas impossíveis ou humilhantes:** Atribuir tarefas impraticáveis ou que a vítima não consegue realizar; determinar prazo desnecessariamente curto para finalização da tarefa.
- **Retirada de funções:** Tirar da vítima tarefas ou responsabilidades que ela normalmente desempenha; deixar o colaborador sem serviço propositadamente.



+ ATITUDES PARA ASSÉDIO MORAL

- **Violação de direitos:** Controlar as idas ao banheiro ou demais saídas necessárias; negar a determinado servidor vantagens dadas a outro, sem justificativa; pressionar para que a vítima não reivindique direitos como férias ou premiações.
- **Humilhação pública:** Zombar, atribuir apelidos pejorativos, divulgar boatos ofensivos, apresentar olhares de desprezo, fazer piadas desrespeitosas, provocar gracejos inapropriados, fazer brincadeiras com a intenção de ferir os sentimentos do colega ou diminuí-lo profissionalmente; comportar-se de maneira ofensiva, intimidadora, maliciosa ou humilhante em relação a subordinados, demais colegas de trabalho e superiores hierárquicos; zombar sobre deficiências físicas ou sobre aspectos físicos.



+ ATITUDES PARA ASSÉDIO MORAL

- **Desrespeito às crenças e vida privada:** Criticar convicções políticas, religiosas ou a vida pessoal da vítima.
- **Ameaças ou agressões físicas:** Mesmo leves, como empurrões ou gestos agressivos.

“Esses comportamentos são formas de violência psicológica que comprometem o bem-estar da vítima e podem ter consequências graves para sua saúde física, mental e emocional.”



5. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA A PESSOA ASSEDIADA

As consequências do assédio moral para a pessoa assediada são diversas e podem impactar profundamente a saúde física e mental, assim como a vida pessoal, profissional e estudantil. Algumas das principais consequências incluem:

- **Problemas de saúde mental:** Depressão, angústia, crises de choro, insônia, e dificuldades de concentração e memorização.
- **Dificuldades emocionais:** Baixa autoestima, irritação constante, isolamento, dificuldades em tomar decisões e sentimento de não pertencimento ao mundo acadêmico.
- **Efeitos físicos:** Cansaço extremo, alterações de peso, distúrbios digestivos, aumento da pressão arterial, tremores e palpitações.



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA A PESSOA ASSEDIADA



- **Impacto na qualidade de vida:** As consequências do assédio moral podem levar à perda de interesse pelas atividades diárias, problemas no ambiente familiar e social, além de comprometer a capacidade de trabalho ou estudo.

Além disso, quanto ao assediador, no âmbito estadual, apesar da Lei nº 10.261/68 não abordar expressamente a questão do assédio moral, a conduta do assediador pode ser punida com a aplicação de penalidade máxima prevista, ou seja, a demissão a bem do serviço público.

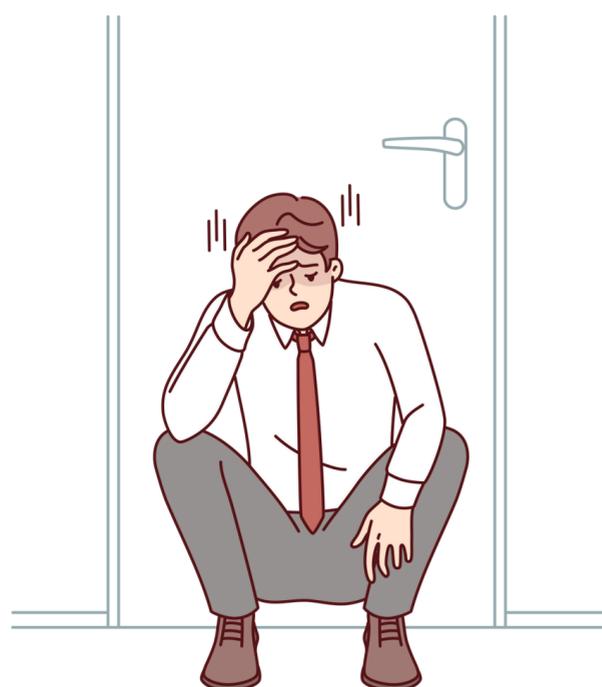
No caso de servidores celetistas, a pena prevista é a demissão por justa causa, e, no caso dos empregados públicos, a dispensa.

Em todas essas hipóteses, o agente público que comete o assédio moral poderá, também, sofrer eventuais punições civis e penais.

6. O QUE NÃO CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL

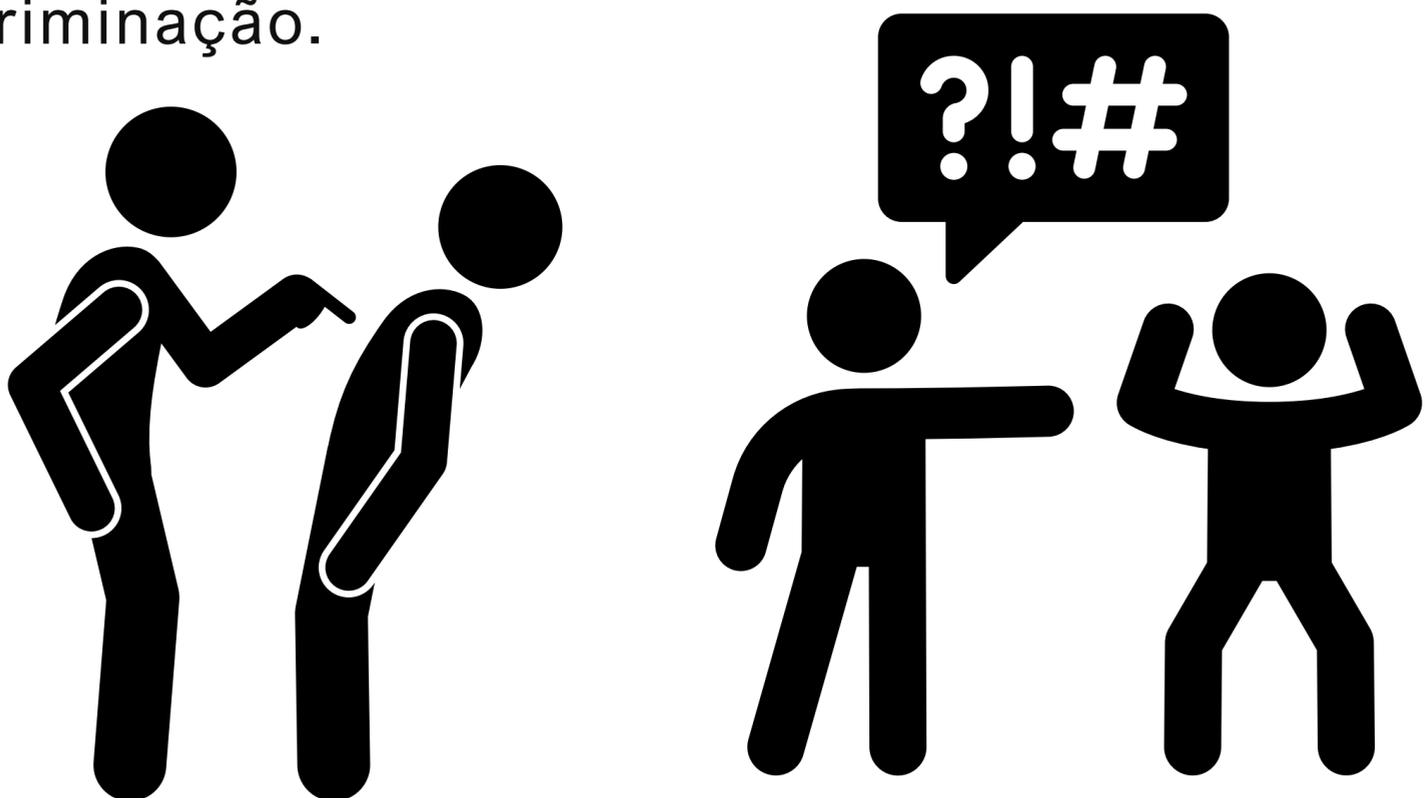
É importante entender que os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho; por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral. Além disso, alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão (Controladoria Geral da União, 2023).

- **Aumento do volume de trabalho:** Não é considerado assédio moral o aumento de carga de trabalho em períodos específicos, desde que ocorra dentro dos limites legais e não seja usado para desqualificar ou punir um indivíduo de forma intencional.
- **Mecanismos tecnológicos de controle:** Ferramentas como ponto eletrônico são usadas para monitorar frequência e assiduidade, não sendo meios de intimidação.



O QUE NÃO CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL

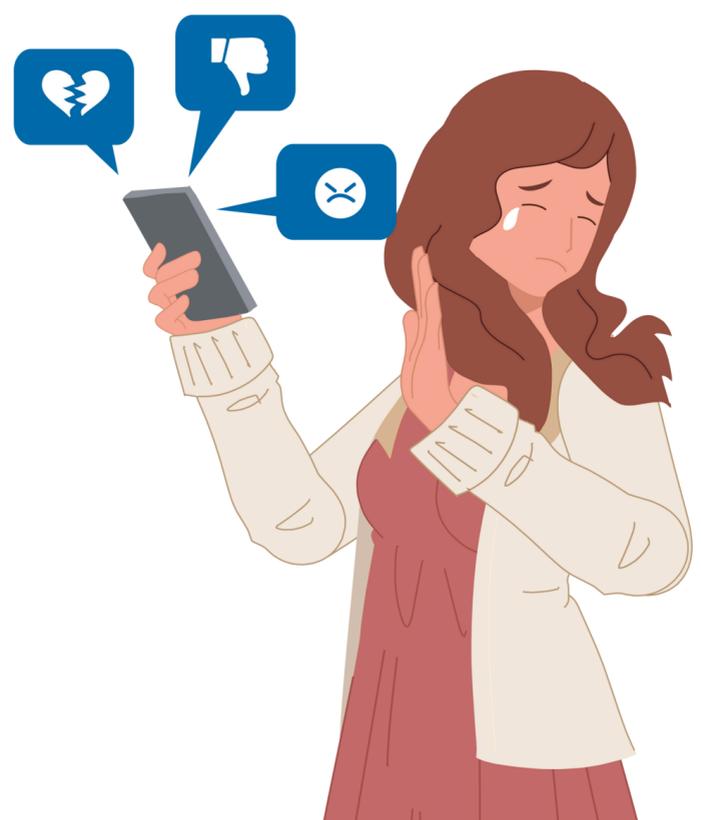
- **Exigências profissionais:** Cobranças por cumprimento de tarefas, metas, e avaliações de desempenho, quando feitas sem expor o colaborador a situações vexatórias, não são consideradas assédio moral.
- **Situações conflitantes:** Discordâncias no ambiente de trabalho, desde que tratadas com respeito e abertura, não configuram assédio moral.
- **Atos de gestão:** Práticas administrativas vinculadas ao interesse da instituição, como remanejamento de atividades ou avaliação de desempenho, são consideradas parte da gestão e não representam assédio moral, desde que realizadas sem discriminação.



7. INFORMAÇÕES QUE DEVEM CONSTAR NA DENÚNCIA

Para que a área responsável possa apurar adequadamente a denúncia, é fundamental que o relato contenha as seguintes informações descritas pela Controladoria Geral do Estado:

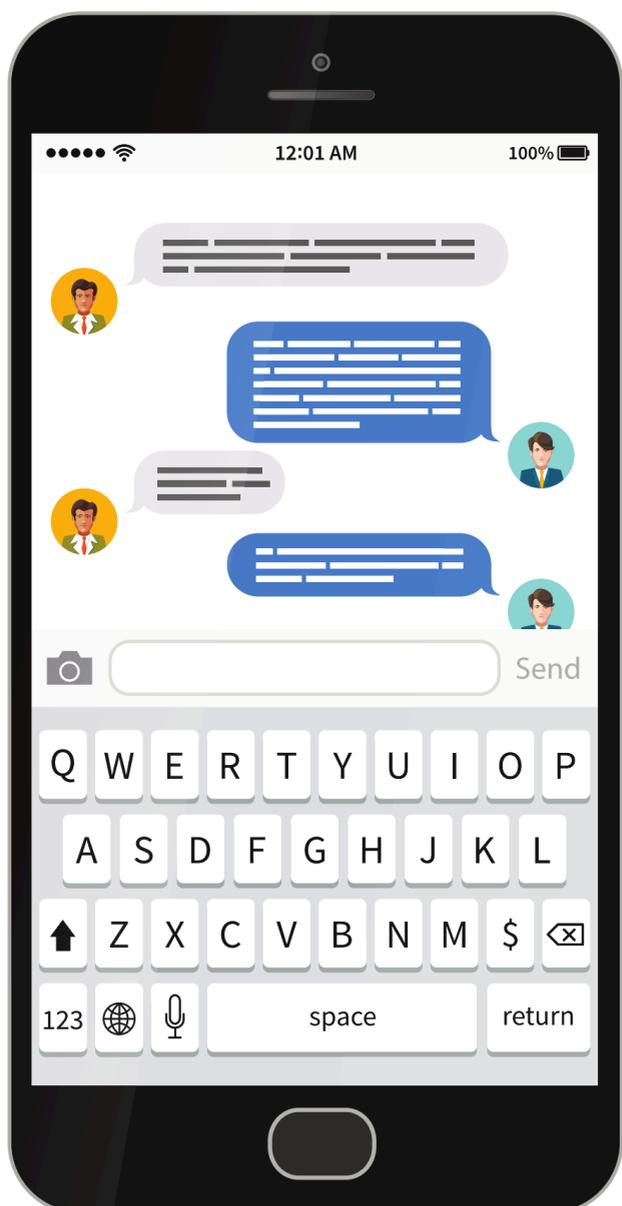
- o autor do assédio;
- a descrição do ocorrido explicada de forma clara e contendo o maior detalhamento possível sobre os fatos;
- a data de acontecimento do assédio;
- o local de ocorrência do fato;
- a vítima do assédio;
- e as provas do assédio.



8. COMO PROVAR O ASSÉDIO MORAL

Segundo a Controladoria Geral do Estado é importante que a vítima apresente evidências da ocorrência do assédio moral, que poderão ser, dentre outras:

- testemunhas que presenciaram as situações de assédio;
- prints (cópias) de mensagens enviadas no Teams, WhatsApp, Facebook e em outras redes sociais;
- cartas ou bilhetes;
- e-mails;
- fotos e vídeos;
- áudios, entre outros.



ATENÇÃO

“ Lembre-se: quando se trata de assédio e discriminação, é fundamental acabar com o silêncio. ”

Portanto, em virtude do exposto, esperamos que todos possamos conviver, trabalhar e estudar em ambientes saudáveis e cordiais nas relações entre as pessoas.

A Comissão segue à disposição para dúvidas e esclarecimentos.

**DIGA NÃO AO
ASSÉDIO MORAL!**

CANAIS DE DENÚNCIA

Ouvidoria FAMEMA



(14) 3311-2822



ouvidorsic@famema.sp.gov.br



FALA.SP.GOV.BR

Ouvidoria HCFAMEMA



(14) 3434-2518



ouvidoria@hc.famema.sp.gov.br

SERVIÇOS DE ACOLHIMENTO



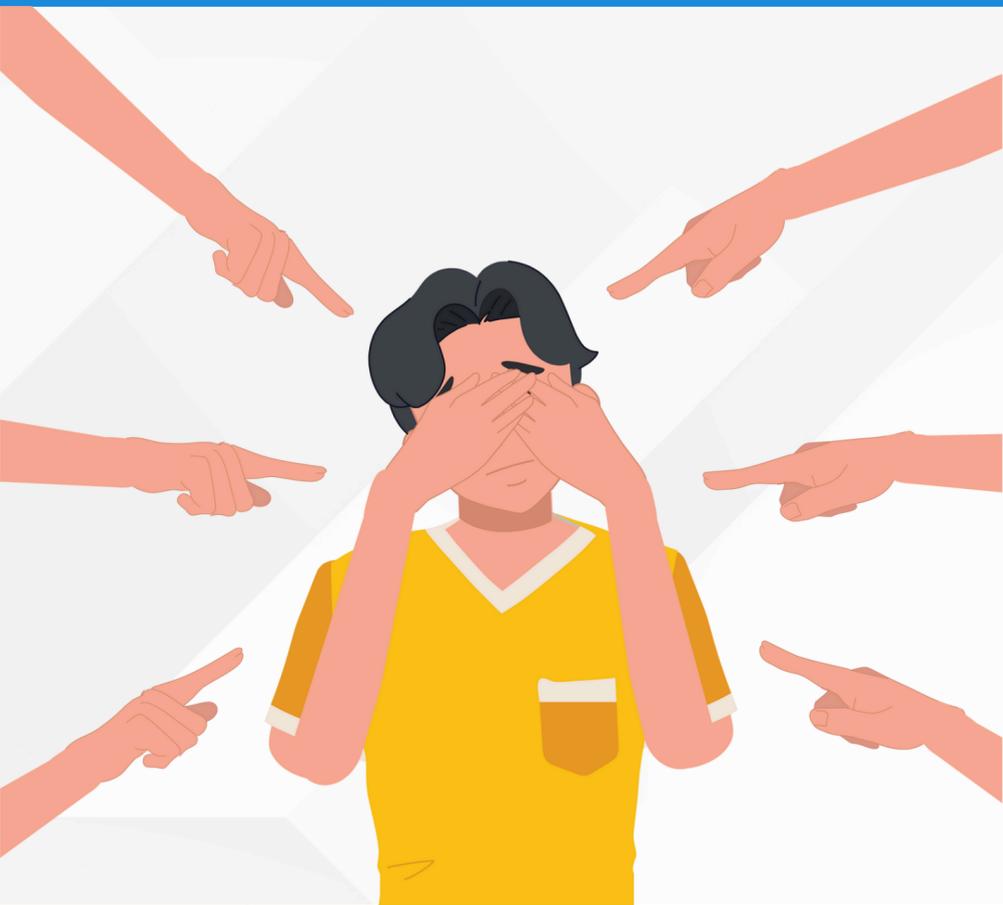
NUADI - Núcleo de Apoio ao Discente

CAC - Centro de Apoio ao Colaborador

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL. Senado Federal. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://www2.senado.gov.br/bdsf/handle/id/594877>. Acesso em: 25 jul. 2024.
- CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/245-cartilhas-emanuais/9982-assedio-moral-e-sexual-previna-se>. Acesso em: 2 ago. 2024.
- CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. Brasília: CGU, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/ptbr/noticias/2023/julho/Guia_prevencao_assedio_discriminacao.pdf. Acesso em: 25 jul. 2024.
- FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Assédio moral e sexual no trabalho: Prevenção e enfrentamento na Fiocruz**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2014. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho-prevencao-e-enfrentamento-na-fiocruz>. Acesso em: 8 ago. 2024.
- GALLINDO, Lidia Pereira. **Assédio moral nas instituições de ensino**. Revista Jus Navigandi, Teresina, v. 14, n. 2070, 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12396>. Acesso em: 1 ago. 2024.
- HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.
- SÃO PAULO: Assembleia Legislativa. **Lei nº 10.261**. Dispõe sobre Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo. São Paulo: Assembleia Legislativa, 1968. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1968/lei1026128.10.1968.html>. Acesso em: 25 jul. 2024
- SÃO PAULO (Estado). Controladoria Geral. **Assédio moral: prevenção e combate ao assédio moral no Poder Executivo do Estado de São Paulo**. São Paulo: Controladoria Geral, 2024. Disponível em: <https://www.controladoriageral.sp.gov.br/wpc-content/uploads/sites/2/2024/06/CARTILHA-ASSEDIO-MORAL-2-1.pdf>. Acesso em: 8 ago. 2024
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Guia prático por um ambiente de trabalho mais positivo**. Brasília: TST, 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/combate-ao-assedio-moral/guias-para-prevencao-e-enfrentamento>. Acesso em: 1 ago. 2024.

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL



REALIZAÇÃO

COORDENAÇÃO EDITORIAL

Edição de Arte: Assessoria de Comunicação da FAMEMA

Jornalista Responsável: Carlos Cesar T. de Brito

