

Entendendo o Assédio Moral e Assédio Moral Virtual



Autor: Jesner Nunes

Orientadora: Prof^o Dr^a Luciana Flores Battistella

EXPEDIENTE

Essa cartilha foi criada como produto final de dissertação de mestrado na Universidade Federal de Santa Maria.

MESTRE

Jesner Nunes
PPGOP/UFSM

ORIENTADORA

Prof. Dra. Luciana Flores Battistella

COLABORAÇÃO

Prof. Dra. Elisangela Carlosso Machado Mortari

COORDENADOR DO PPGOP

Prof. Dr. Breno Augusto Diniz Pereira



FICHA CATALOGRÁFICA



AJUSTE E FINALIZAÇÃO

Giulia Ocaña

N972e Nunes, Jesner
Entendendo o assédio moral e assédio moral virtual. / Jesner
Nunes ; orientadora: Luciana Flores Battistella. – Santa Maria, RS :
UFSM, CCSH, PPGOP, 2024.
37 p. : il. ; 20 cm

1. Assédio moral 2. Assédio moral virtual 3. Instituição pública
I. Battistella, Luciana Flores II. Título.

CDU 343.63
658.013

Ficha catalográfica elaborada por Lizandra Veleda Arabidian - CRB-10/1492
Biblioteca Central - UFSM

APRESENTAÇÃO DO MATERIAL

É com grande satisfação que apresentamos esta cartilha, fruto da dissertação de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas da UFSM.

Esta cartilha tem como objetivo orientar e apoiar os servidores e comunidade de Santa Maria-RS na identificação, prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio moral virtual no ambiente de trabalho.

A prevenção e o enfrentamento do assédio são responsabilidades de todos. Com a colaboração de cada membro da comunidade, podemos construir para um ambiente de trabalho mais saudável, respeitoso e produtivo.

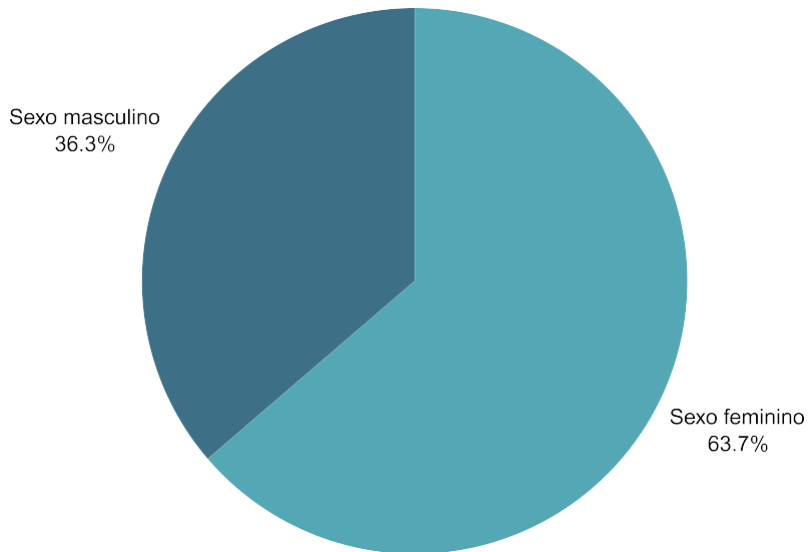
Use esta cartilha como auxílio para reconhecer, prevenir e combater o assédio moral e o assédio moral virtual.

Ótima leitura!

***Atenciosamente, Mestre Jesner Nunes
e Doutora Luciana Flores Battistella.***

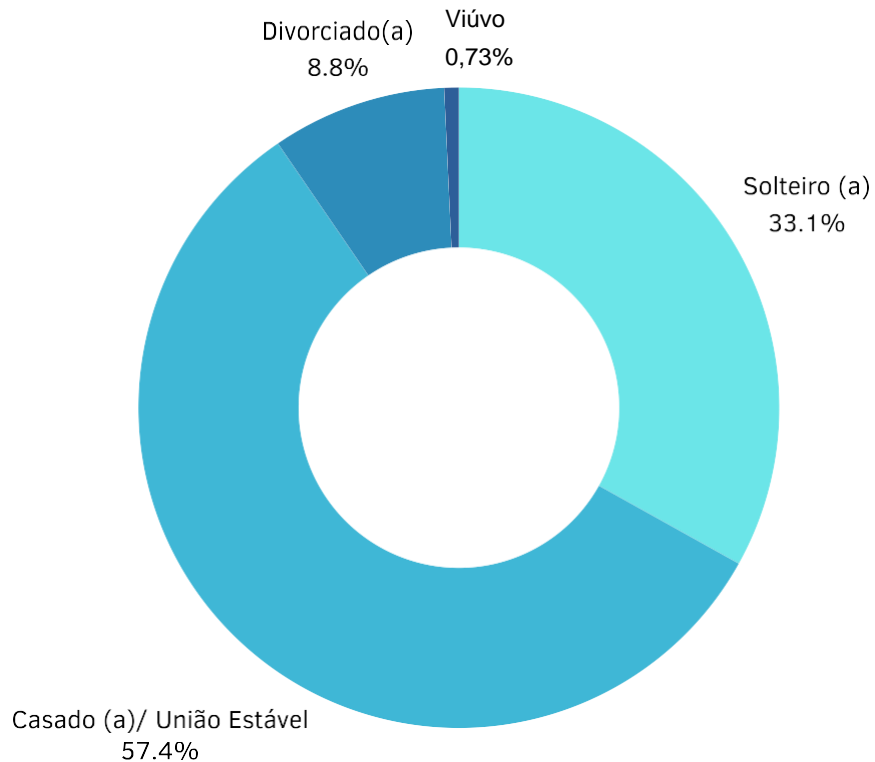
A pesquisa foi realizada com os servidores Técnicos Administrativos em Educação da UFSM, no período de 19 de março a 30 de junho de 2024, sobre assédio moral virtual apontou os seguintes dados:

GÊNEROS DOS RESPONDENTES

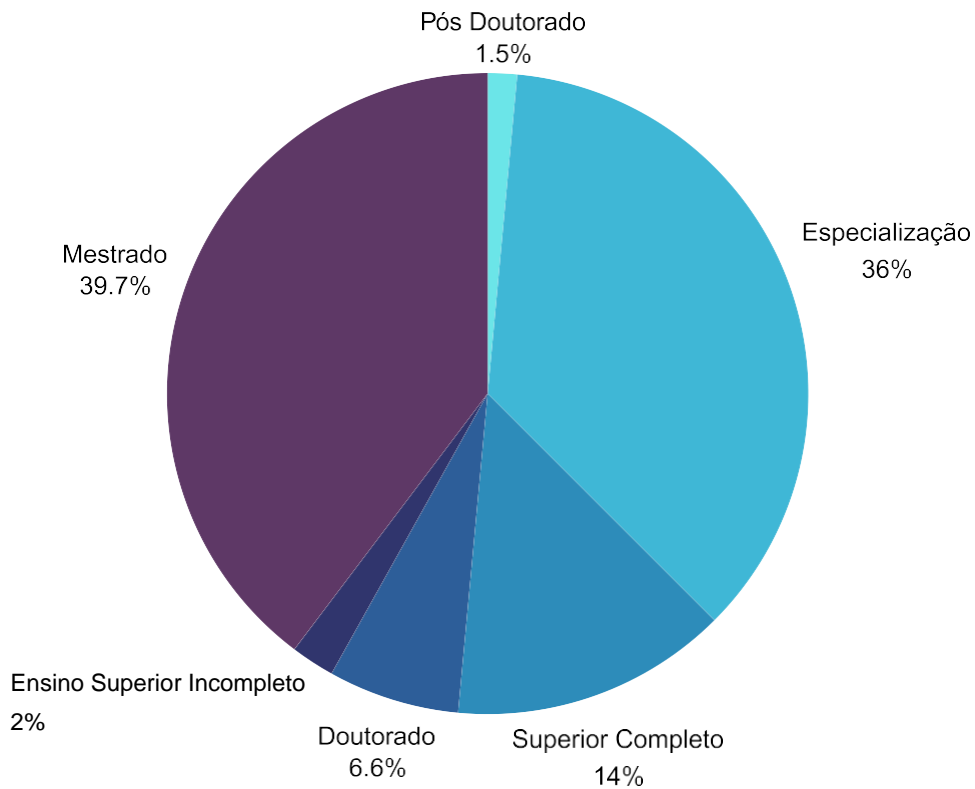


Obs. 01(um) respondente optou por não se identificar

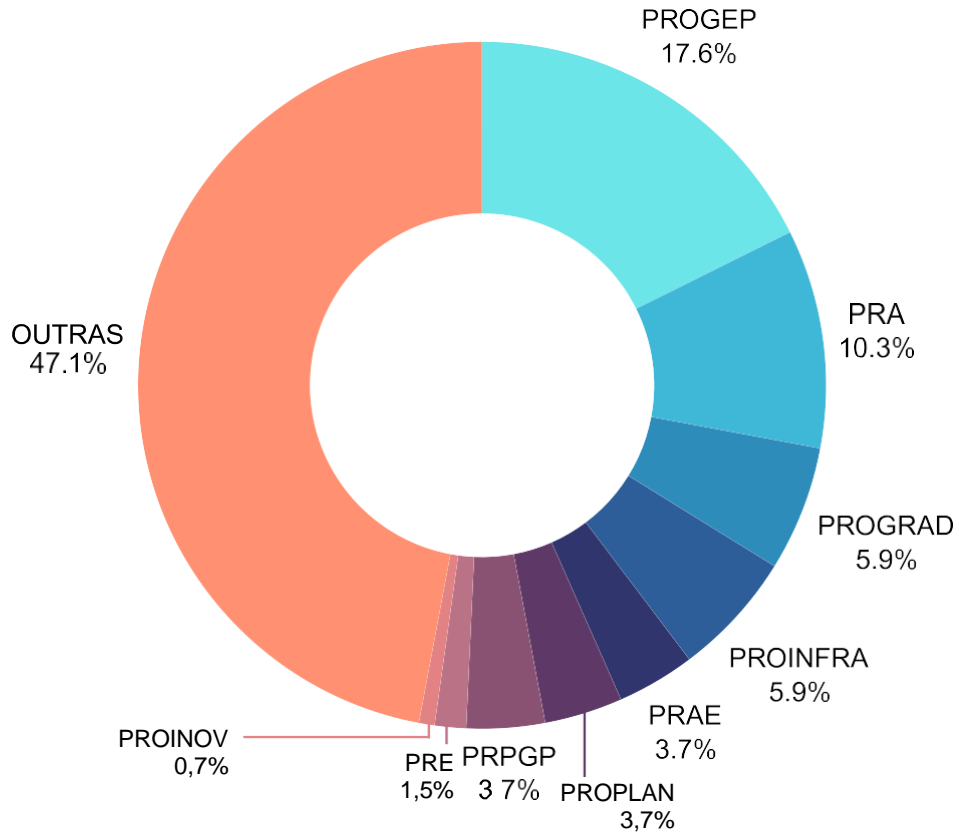
DISTRIBUIÇÃO DO ESTADO CIVIL DOS RESPONDENTES



NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS RESPONDENTES



FREQUÊNCIA POR SETOR



Sumário

Conceito Assédio Moral.....	10
Formas de Assédio.....	11
Perfil do Agressor	12
No Serviço Público	13
Nas Instituições de Ensino	14
É assédio moral	15
Não é assédio moral.....	17
Causas, Consequências e Prevenção do Assédio Moral	18
Consequências Legais para o Assediador	20
Assédio Virtual	22
Conceito.....	23
Tipos de Assédio Virtual.....	24
Tipos Quanto às Formas	25
Etiqueta Virtual.....	27
Consequência para o Assediador.....	28
Como Provar	29
Como Prevenir	31
Como Denunciar	33
Referências Bibliograficas.....	35

Conceito

Assédio Moral

Toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

A humilhação repetitiva interfere na vida do profissional, comprometendo a integridade, a dignidade, as relações afetivas e sociais. Gera danos à saúde e pode levar à incapacidade de trabalho e até a morte.



Formas do assédio

Institucional

quando a instituição incentiva ou tolera o assédio.

Interpessoal

individual com o objetivo de prejudicar ou eliminar alguém da equipe.

Horizontal

- mesmo nível de hierarquia
Colegas intimidando os mais vulneráveis é o exemplo mais típico

Vertical

- níveis hierárquicos diferentes

Tipo 1 - ascendente

Tipo 2 - descendente

Ascendente

- subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe
Boicote e chantagem visando promoção são exemplos

Descendente

- chefe sobre subordinados
Exigir tarefas que não fazem parte da função, induzindo ao erro para punição é um exemplo

Perfil do agressor

Humilha o subordinado quando não há testemunhas e tem habilidade para desestruturar psicologicamente de uma forma discreta e elegante.

Ganha confiança do funcionário, mostrando-se sensível aos seus problemas particulares, mas na primeira oportunidade utiliza as mesmas informações para rebaixar, afastar do grupo ou mesmo abrir um processo administrativo contra o subordinado.

É agressivo e perverso nas palavras e atos. Tem o hábito de humilhar o subordinado por qualquer questão. Não sabe ouvir sempre se coloca como dono da verdade.

É agradável e sempre solícito com seus superiores, mas persegue os subordinados e orgulha-se de controlar a equipe com mão de ferro.

Uma pessoa grosseira, que implanta as normas sem pensar e espera que todos obedeçam sem reclamar. Acha que sempre está com a razão.

Esconde sua insegurança com atitudes grosseiras e gosta de ter plateia para seus atos de humilhação. Acredita que esse é o caminho para ser respeitado e temido por seus subordinados.

Desagradavel e arrogante

É confuso e inseguro e disfarça sua falta de capacidade com ordens contraditórias: mobiliza a equipe com projetos novos, para logo modificá-los criando instabilidade. Fica perdido com as demandas de seus superiores. Quando seu time é elogiado por um projeto, colhe os louros para si; quando recebe críticas, é o primeiro a aponta culpados e responsabilizar a própria equipe.



No serviço público

O assédio moral caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que excedendo os limites de suas funções por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional do outro agente público (cartilha TST).



Nas instituições de ensino

ASSÉDIO MORAL ENTRE PROFESSORES E ALUNOS - Classificado como vertical pela relação hierárquica entre os professores e os alunos

Há dois tipos de assédio vertical:

assédio descendente: o assediador é o professor e a vítima é o aluno

assédio ascendente: o assediador é o aluno e a vítima é o professor

São exemplos no descendente: alijamento de atividades especiais, reprimendas repetitivas, críticas constantes ao comportamento do aluno, critérios não equitativos de correções de trabalhos, provas, discriminação étnica, religiosa, social, por origem, incluindo discriminação contra estrangeiros ou alunos procedentes de outras regiões do mesmo país, entre outras

São exemplos no ascendente: desrespeito, sarcasmo, falta de atenção intencional, provocações, perturbações da ordem na sala de aula e no ambiente escolar em geral, abuso em função do poder econômico com ameaças à integridade física, entre outros

O assédio moral pode ocorrer no seio das instituições de ensino, tanto nas relações entre professores e alunos quanto nas relações entre alunos.

É assédio moral

Atitudes hostis	Isolamento e recusa de comunicação	Atentado contra a dignidade	Violência verbal, física ou sexual
Retirar da vítima a autonomia	Interromper a vítima constantemente	Desqualificação com insinuações de desdém	Ameaças de violência física
Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas	Os superiores e os demais colegas de trabalho não dialogam com a vítima	Gestos de desprezo diante da vítima (suspiros, olhares desdenhosos)	Agressões físicas, mesmo que de leve: a vítima é empurrada, tem a porta fechada em sua face e similares
Contestar sistematicamente suas decisões	A comunicação é somente por escrito	Descrédito da pessoa até com rumores a respeito do trabalhador	Somente falam com a pessoa aos gritos
Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada	Recusa de contato com a vítima, mesmo visual	São atribuídos problemas psicológicos (afirmações de que a pessoa é doente mental)	Invasão da vida privada, com ligações telefônicas, redes sociais

Atitudes hostis	Isolamento e recusa de comunicação	Atentado contra a dignidade	Violência verbal, física ou sexual
a vítima de acesso aos instrumentos de trabalho	A pessoa é separada dos outros	Zombarias sobre deficiências ou aspectos físicos da pessoa	A vítima é seguida na rua, espionada em seu domicílio
rar o trabalho que normalmente lhe cabe ou dar- lhe permanentemente novas tarefas	Ignorar a presença do trabalhador, dirigindo-se apenas aos outros	Críticas à vida privada do trabalhador	São feitos estragos em seus bens
Atribuir propositalmente tarefas superiores às competências ou à saúde da vítima ou instruções impossíveis de executar	Proibir colegas de falar com o trabalhador	Zombarias quanto à origem ou nacionalidade pessoa	A pessoa é assediada ou agredida sexualmente (com gestos ou propostas)
Induzir a vítima ao erro	Não deixar o trabalhador falar com os outros	Provocação quanto às crenças religiosas ou convicções políticas	Seus problemas de saúde são ignorados
Pressioná-la para que não faça valer seus direitos como férias, horários, prêmios e/ou agir de modo a impedir que a vítima obtenha promoção	A direção recusa todos os pedidos de reunião ou entrevista	Atribuição de tarefas humilhantes	O assediado somente é agredido quando está a sós com o assediador

Não é assédio moral



Cartilha

Exigências profissionais

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência não é assédio moral

Aumento do volume de trabalho

Pode haver períodos de mais demanda. A sobrecarga de trabalho só é vista como assédio se usada para desqualificar alguém ou como punição

Mecanismos Tecnológicos de Controle

O ponto eletrônico não pode ser caracterizado como intimidação

Más condições de trabalho

A condição física do ambiente não é considerada como assédio moral, a não ser que o trabalhador seja colocado propositalmente em tais condições para humilhação.

Causas, Consequências e Prevenção

do Assédio Moral

CAUSAS:

- Abuso de poder diretivo;
- Busca incessante de cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do chefe;
- Rivalidade no ambiente de trabalho;
- Inveja.

CONSEQUÊNCIAS:

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência;
- Crises de choro; mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, irritação constante;

- Insônia, pesadelos, alterações do sono;
- Diminuição da capacidade de concentração, memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de fazer amigos;
- Falta de esperança no futuro;
- Mudanças de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral e passando a praticar violência na família;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado;
- Distúrbios digestivos, aumento da pressão arterial, tremores e palpitações.

SUICÍDIO.

O assédio moral é grave porque causa danos à saúde e pode levar à morte do indivíduo, seja por doenças seja por suicídio.

Evitar o assédio é dever de todos.

PREVENÇÃO:

- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento das denúncias
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto
- Divulgar que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais
- Incentivar boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis e ritmos de trabalho
- Garantir que as práticas na organização sejam aplicadas a todos de forma igual, com tratamento justo e respeitoso
- Dar exemplo de comportamento e conduta
- Oferecer apoio e acolhimento



Consequências legais para o assediador

É garantida a apuração dos fatos por meio de sindicância e/ou processo administrativo disciplinar em que seja garantida a ampla defesa

Os danos sofridos pela vítima podem gerar direito a indenizações por danos de caráter material e moral

Sendo o assediador servidor público pode ser responsabilizado pelos danos morais e materiais sofridos pela vítima

Assédio é Crime, conduta prevista no Código Penal, Pena - reclusão, de 2 (dois) anos a 4 (quatro) anos, e multa, se a conduta não constituir crime mais grave. (Incluído pela Lei nº 14.811, de 2024





O que fazer para se proteger

Dar conhecimento dos fatos a um representante da equipe gestora da Unidade de Ensino e/ou comunicar-se pelos canais oficiais do CPS: copams@cps.sp.gov.br e ouvidoria@cps.sp.gov.br

Recomenda-se buscar autoridade policial e lavrar Boletim de Ocorrência

Reunir provas para comprovar o assédio

Anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa etc)

Evitar conversar com o agressor sem testemunhas

Denúncia caluniosa

Aquele que acusar falsamente, ou seja, que a denúncia seja manifestamente improcedente, pode ser condenado como litigante de má-fé e ser processado por calúnia, injúria e difamação.



AssédiO VIRTUAL

Conceito

O Assédio Virtual configura-se quando um indivíduo ou grupo de pessoas utiliza a tecnologia digital (internet), objetivando ofender, hostilizar, importunar, intimidar ou perseguir alguém/grupo de indivíduos através da prática de comentários sexuais, pejorativos, divulgação de dados, informações pessoais e a propagação de discursos de ódio feitos na internet.

Normalmente, os ataques sofridos por uma vítima de Assédio Virtual são intencionais e direcionados a violação da dignidade pessoal.

Tipos de Assédio Virtual

CONOTAÇÃO SEXUAL:

Pode ser identificado a partir dos elementos interpretativos abaixo:

- comentários sexuais ou pejorativos;
- divulgação de dados ou informações íntimas;
- envio de fotos íntimas sem aprovação;
- insistência;
- pretensão constante;
- constrangimento;
- sutileza.

CONOTAÇÃO MORAL:

Pode ser identificado a partir dos elementos interpretativos abaixo:

- ameaças;
- propagação de discursos de ódio;
- palavra praticada de forma repetitiva;
- abuso de autoridade objetivando atingir a autodeterminação do servidor;
- danos ao ambiente de trabalho;
- difusão de rumores ou boatos que afetem a honra de terceiros.

Tipo

Quanto às Formas

Cyberbullying

Agredir, perseguir, ridicularizar ou assediar repetidamente uma pessoa, sem que ela tenha como se defender facilmente. Exemplo: Espalhar rumores ou publicar imagens íntimas ou inadequadas.

Cyberstalking

Oriunda da palavra stalk, que significa 'perseguir', consiste no uso de ferramentas tecnológicas, tais como as redes sociais, para perseguir ou assediar.

Invasão de dados

Invadir o aparelho ou conta digital de outra pessoa para obter, adulterar ou destruir dados ou ainda instalar dispositivos que a deixe vulnerável (tais como aplicativos e vírus) para conseguir vantagem ilícita. Enquadra-se na Lei 12.737/2012, conhecida como Lei Carolina Dieckmann, e é considerada crime digital.

Sextorsão ou "pornografia de vingança"

Ameaçar divulgar registros íntimos para [chantagear a vítima](#). Vale lembrar que dar permissão para fazer fotos e vídeos íntimos ou enviá-los, é diferente de permitir que esse conteúdo seja divulgado.

Silenciamento

Atacar a vítima para intimidá-la a se calar. Exemplos: mensagens intimidadoras, discurso de ódio e denúncias que a levam a retirar do ar o conteúdo para que ele não seja visto ou compartilhado.

Discurso de Ódio

Fazer manifestações online que atacam e incitam ódio contra determinadas pessoas e grupos sociais, baseadas em raça, etnia, gênero, orientação sexual, religiosa ou origem.

Estupro Virtual

Constranger alguém, mediante grave ameaça, a [praticar ato libidinoso no ambiente virtual](#), sem o seu consentimento.

Etiqueta Virtual



- 1** Ao enviar mensagens virtuais, evite [LETRAS MAIÚSCULAS](#), digitar frases incompletas ou sem pontuação, textos e áudios muito longos, arquivos ou conversas sem explicações ou usar apenas emoticons. Uma comunicação truncada pode gerar erros de interpretação.
- 2** Procure não enviar demandas fora do horário de trabalho.
- 3** Policie-se na sobrecarga de tarefas. O trabalho remoto também requer tempo para ser executado. Quando tudo é urgente e para ontem, o estresse predomina e os erros começam a aparecer.
- 4** Informe com clareza à equipe como o trabalho remoto deve ser desenvolvido e entregue.
- 5** Seja gentil e educado.

Consequências para o assediador:

Mesmo que o fato não tenha ocorrido presencialmente, o suposto autor deve responsabilizar-se pela representação que ocupa (docente, discente, gestor e/ou servidor administrativo) diante das normativas institucionais vigentes, função que exige um comportamento ilibado seja presencial ou virtualmente, sendo a conduta o objeto de análise da Autarquia. Assim sendo, as condutas lesivas à intimidade, à honra, à privacidade e à dignidade sexual de terceiros são passíveis de punição pelo Estado.

Com a expansão das Redes Sociais Digitais, o Assédio Virtual tem se tornado cada vez mais recorrente e, pode constituir-se em crime, como por exemplo, mediante a divulgação de Fake News.

Como podemos prevenir o Assédio Virtual:

- encaminhar os fatos ao conhecimento da equipe gestora da Unidade;
- comunicar as ocorrências pelos canais oficiais da Instituição ;
- lavrar Boletim de Ocorrência;
- organizar elementos probatórios para auxílio da interpretação do assédio;
- disseminar o conteúdo da CARTILHA DE BOAS PRÁTICAS DIGITAIS.

Como comprovar

Nem sempre é fácil provar o assédio, seja moral, sexual ou virtual, pois, em geral, ele ocorre secretamente e o ônus da prova é de quem acusa, ou seja, da vítima. Contudo, é importante reunir provas sólidas e tomar algumas atitudes antes de efetuar a denúncia.

- Deixe claro ao assediador (a) que você não tolera tal comportamento e que configura assédio;
- Peça a um colega que observe a conduta do assediador (a) em relação você;
- Procure conversar com o assediador (a) somente na companhia de outras pessoas;

- Anote o dia, hora e local dos assédios, o conteúdo da conversa, as pessoas envolvidas;
- Compartilhe a situação e busque o apoio de colegas, amigos e familiares;
- Busque orientação psicológica;
- Reúna laudos médicos ou psicológicos de afastamentos por adoecimento causados pelo assédio;
- Busque informações e apoio junto às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral do Assédio Sexual da Instituição;
- Reúna mensagens eletrônicas, bilhetes, áudios, gravações, prints de telas, vídeos, fotos, registro de ligações telefônicas, testemunhas, presentes etc;

Como Prevenir

A principal forma de prevenir o assédio no trabalho é a informação.

A pessoa que se sentir vítima ou presenciar atos que possam configurar o assédio no ambiente de trabalho, deve comunicar a situação ao superior hierárquico do agressor(a) ou à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual da Instituição ou Órgãos de Controle.

A Instituição deve divulgar um Código de Ética que defina com clareza os princípios organizacionais a serem observados; promover palestras, oficinas, e materiais de orientação sobre o tema; observar o aumento injustificado de absenteísmo (faltas no trabalho); oferecer orientação, apoio psicológico e acolhimento à vítima; elaborar e veicular uma política de home office, de modo a orientar as equipes sobre como proceder em relação ao trabalho remoto; buscar paridade e diversidades em cargos de liderança; e estabelecer canais de denúncias.

Como Denunciar

Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral, sexual ou virtual no ambiente de trabalho, pode fazer uma denúncia.

Se é vítima ou tem conhecimento dessas práticas no ambiente de trabalho, denuncie nos canais disponíveis da Instituição, **Ouvidoria, Comissão de Ética e até mesmo para o Ministério Público Federal**

As notícias recebidas serão encaminhadas para as Comissões de Prevenção e Enfretamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual da respectiva Instituição para análise e avaliação.

Contatos:

Ouvidoria da UFSM: ouvidoria@ufsm.br

Comissão Permanente de Sindicância e Inquérito

Administrativo (Copsia): copsia@ufsm.br

Serviço de Apoio Psicológico: sap@ufsm.br

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

WEBGRAFIA:

- [Empatia nas empresas: como trabalhar essa habilidade nas pessoas?](#)
- [Perguntas e respostas](#)
- [40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho contra 13% dos homens, diz pesquisa](#)
- [10 dúvidas frequentes sobre assédio sexual no ambiente de trabalho que todo o empregado deve saber](#)
- [BIA contra Assédio Moral, Sexual e Virtual](#)
- [Cartilha Contra Assédio.cdr](#)
- [Matérias Especiais - Assédio Sexual](#)
- [Assédio sexual em tempos de home office : Saiba como prevenir](#)
- [92% das pessoas acreditam que mulheres sofrem mais assédio no ambiente de trabalho do que homens](#)
- [O crime de invasão de dispositivo de informática - Art. 154-A do Código Penal](#)
- <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento/download/92461ddf-09fc-4048-8597-fe8ca7be5a50>
- [Assédio no Contexto do Mundo Corporativo – Think Eva](#)

- [A Prevenção é a melhor solução para o Assédio Virtual Corporativo - Âmbito Jurídico](#)
- [BIA contra Assédio Moral, Sexual e Virtual](#)
- [Por Antonio Carlos Bratefixe Jr.](#)
- [ConJur - Assédio moral sofrido pela internet também merece atenção do empregador](#)
- [Assédio Virtual no ambiente de trabalho: Você sabe o que é?](#)
- [CARTILHA CONTRA ASSEIDIO.cdr](#)
- [Assédio Sexual](#)
- https://www.fatecmogidascruzes.com.br/pdf/cartilha_compams_2020.pdf
- <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/legislacao/norma%20sem%20numero/Cartilha%20MTE%20assedio%20moral%20e%20sexual.pdf>
- [Cartilha Assédio Moral e Sexual](#)
- [Miolo Assédio Moral WEB](#)
- [Mais da metade dos profissionais pratica ou tolera assédio no ambiente de trabalho, aponta pesquisa](#)
- [Uma lista com 24 crimes virtuais.](#)
- [Miolo Assédio Moral WEB](#)

CARTILHAS

- BRASIL, 2011, Tribunal Superior do Trabalho
Cartilha de Assédio Moral, disponível em www.tst.jus.br
- Justiça do Trabalho - Tribunal Superior de Justiça
Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral - Pare e Repare - Por um ambiente de trabalho mais positivo.
- BRASIL, 2008, Ministério da Saúde
Cartilha de Assédio Moral: Assédio Violência e Sofrimento no ambiente de trabalho, disponível em www.portalms.saude.gov.br
- Assédio Moral - Aqui ninguém é maior que ninguém
Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual - TRT 17 Região - Espírito Santo.
- [Cartilha Assédio Moral e Sexual Previna-se. - Conselho Nacional do Ministério Público - 2016](#)
- Cartilha Tribunal Superior do Trabalho
- Cartilha Comissão Permanente de Orientação e Prevenção contra o Assédio Moral e Sexual (Copams): Assédio Moral, Virtual e Sexual no trabalho
- Brasília, 2019, MPT - Ministério Público do Trabalho - Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação