MANUAL DE NORMAS DE CONDUTA

FADE-UFPE

PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL
E OUTRAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO

FADE
UFPE

Sumário

Mensagem da Direção 4
Apresentação 5
Assédio Moral e Assédio Sexual 6
(1) Definição de assédio moral 6
(2) Tipos de assédio moral 7
(3) O que não configura assédio moral 8
(4) Nem todo conflito é assédio moral 8
(5) Consequências do assédio moral 9
(6) Definição de assédio sexual 10
(7) Tipos de assédio sexual 11
(8) Consequências do assédio sexual para os(as) trabalhadores(as): 11
(9) Outras violências no trabalho 11
(10) Protocolo de denúncia 12
TERMO DE RECEBIMENTO E CONHECIMENTO DO MANUAL DE NORMAS DE CONDUTA FADE-UFPE – 13
Referências 14

Mensagem da Direção

Você está recebendo o **Manual de Normas de Conduta**. Nele, você vai encontrar normas de conduta que devem orientar as relações internas e externas de todos os colaboradores da Fade-UFPE relacionadas especialmente à prevenção e ao combate aos assédios moral e sexual e violências no trabalho.

A Fade-UFPE espera que seus colaboradores tenham uma conduta pautada por um padrão ético que observe os valores do comprometimento, cooperação, confiança, excelência, honestidade, justiça, respeito e transparência.

Apresentação

Este Manual é parte integrante e indissociável do Manual de Conduta da Fade-UFPE e estabelece normas específicas de conduta de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e outras violências no trabalho que devem ser seguidas por todos os colaboradores da Fade-UFPE.

A Fade-UFPE renova seu compromisso com a valorização integral dos seus colaboradores e com a constituição de ambientes saudáveis, pautados por relações éticas e intolerantes a todas as formas de violência dentro e fora da instituição.

Esperam-se dos colaboradores simplicidade, humildade, respeito mútuo e absoluto para com os colegas de trabalho, sendo inadmissível qualquer espécie de manifestação discriminatória e/ou preconceituosa referente ao sexo, raça, cor, origem, nacionalidade, religião, idade, orientação sexual, deficiência física ou mental, convicção política e ideológica, bem como qualquer outro tipo de discriminação que possa constranger a dignidade da pessoa.

Este Manual é destinado a todos os colaboradores da Fade-UFPE, independentemente de nível hierárquico, lotação geográfica ou funcional, sejam diretores, conselheiros, funcionários e estagiários.

(1) Definição de assédio moral

O assédio moral é uma conduta abusiva frequente e repetitiva, manifestada por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), atitudes ou comportamentos, que exponha uma pessoa, colaborador ou não, a situações humilhantes e constrangedoras, desqualificando a pessoa ou um grupo de pessoas, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional, acadêmica e pessoal.

Conforme conceito sugerido pela própria Controladoria Geral da União em posicionamento exarado no ano de 2023, o assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional.

As ações que caracterizam o assédio, regra geral, são frequentes, reiteradas, reproduzidas pelo(a) assediador(a) por algum tempo (dias, semanas, meses), podendo ocorrer de maneira sutil, dissimulada e não declarada abertamente. Podem provocar sérios danos à pessoa assediada devido ao seu poder altamente destrutivo, que abala as estruturas emocionais comprometendo, em consequência disso, a própria identidade, a dignidade e as relações, sejam afetivas ou sociais, da pessoa.

É importante frisar que nem todo conflito no trabalho é assédio. Quando há divergências entre um(a) chefe e subordinado(a), por exemplo, isso não configura, a princípio, assédio moral. O assédio moral pressupõe a degradação deliberada das condições de trabalho, podendo se manifestar de diversas maneiras.

A seguir, algumas condutas que, se repetidas reiteradamente, podem ser consideradas como assédio:

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para a realização do seu trabalho;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutiliadde e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir, de propósito e com frequencia, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Controlar a frquencia e o tempo de utilização de banheiro;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções;
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física a/ou emocional;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;

- Espalhar boatos ou fofocas a repeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la perante sues superiores, colegas ou subordinados;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações;
- Fazer cometários indiscretos quando a pessoa faltar ao serviço;
- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas;
- Ignorar a presença da pessoa; e
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.

(2) Tipos de assédio moral

O assédio moral pode ser praticado das seguintes formas:

- **Assédio moral vertical**

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

a) **Descendente:** assédio caracterizado pela pressão excessiva dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

b) **Ascendente:** Assédio praticado por um subordinado ou toda equipe de subordinados contra o líder. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para "boicotar" um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando uma promoção.

- **Assédio moral horizontal**

Acontece quando o assédio é praticado entre colegas de trabalho do mesmo nível hieraquico. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do *bullying*, por ter como alvo vítimas vulneráveis, instigando agressões verbais que podem parecer em tom "de brincadeira", porém já caracterizando o assédio moral.

- **Assédio moral organizacional**

Ocorre quando a organização incentiva e/ou tolera o assédio. Nesse caso, o prósito é atingir o(a) colaborador(a) por meio de estratégias organizacionais de constrangimento, explícitas ou sutis, com o objetivo de melhorar a produtividade, reforçar o controle ou demonstrar poder. (CGU, 2023).

- **Assédio moral misto**

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

- **Assédio Moral contra a Instituição/organização:**

Ocorre quando o assediador usa de feramentas escondidas para macular a imagem da instituição, disseminando informações falsas, criticas e instigando o sentimento de insatisfação dos colegas.

(3) O que não configura assédio moral

É preciso entender, porém, que conflitos e divergências de pensamento fazem parte das relações humanas e de trabalho. O assédio moral não pode ser confundido com o estabelecimento de metas e verificação de resultados pelo lider em relação à produtividade ou na tentativa de diminuição de erros cometidos na realização de tarefas. Mas, a forma como tais metas são estabelecidas e avaliadas podem, sim, configurar assédio.

Alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão e quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral, por exemplo:

- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas;
- Cobranças de entregas a partir da definição de tarefas e resultados esperados;
- Reclamações de atribuições não realizadas e eventuais avaliações sobre o trabalho e comportamento profissional;
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;
- Aumento do volume de trabalho, dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho;
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico, o que não pressupõe meios de intimidação investida pela liderança;
- Condições inadequadas de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo), apesar de questináveis, não representam assédio moral, a não ser que o(a) profissional seja colocado(a) nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo(la) frente aos demais;
- Divergências sobre determinado tema entre colegas ou lideres, comunicadas de forma direta e respeitosa;
- Críticas construtivas; e
- Avaliações de desempenho aplicadas com ferramentas especificas para este fim, respondidas por colegas ou gestores.

(4) Nem todo conflito é assédio moral

O conflito consiste no desentendimento entre duas ou mais pessoas acerca de um tema e ocorre devido à dificuldade de se lidar com as diferenças, associada a um sentimento de impossibilidade de coexistirem interesses e opiniões.

As divergências podem gerar situações de conflitos, que nem sempre devem ser encaradas de forma negativa, mas devem ser administradas adequadamente, de forma a não favorecer o desenvolvimento do assédio moral.

No ambiente de trabalho, o conflito apresenta algumas características que ajudam a diferenciá-lo do assédio moral.

Conflito	*Assédio moral*
As divergências de visão entre os(as) profissionais são deixadas às claras.	**Agressões podem ser difusas e implícitas.**
Profissionais envolvidos têm consciência da divergência.	**Interação confusa e indefinida, negando-se a existência do assédio.**
Comunicação direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes.	**Comunicação se dá de forma evasiva, dissimulada ou há recusa ao diálogo.**
Não altera permanentemente o clima organizacional.	**Clima organizacional conturbado.**
Há relacionamento profissional direto entre divergentes, ainda que resolvam interromper o diálogo acerca de um tema específico.	**Pode haver recusa à interação, isolamento.**
Confrontos e divergências ocasionais.	**Práticas antiéticas duradouras e frequentes.**
Não objetiva prejudicar ou afastar da organização o(a) profissional com visão divergente.	**Objetiva prejudicar a situação do(a) trabalhador(a) na organização, podendo levar à demissão.**
Pode provocar antagonismo entre grupos e sofrimento compartilhado.	**O(A) assediado(a) pode ser o único alvo (o que não descarta o assédio moral coletivo).**

Adaptado de Fiocruz, 2022

(5) Consequências do assédio moral

a) Para os(as) colaboradores(as)

O assédio moral pode ter sérias consequências para a saúde de quem sofre, desde alterações comportamentais, problemas psicossomáticos e até psicopatológicos. Alguns dos possíveis problemas de saúde que podem resultar da prática do assédio no trabalho:

Psicopatológica	*Psicossomática*	*Comportamental*
• **Ansiedade**	• **Hipertensão arterial**	• **Agressividade contra si e contra outros**
• **Apatia**	• **Ataques de asma**	• **Aumento do consumo de álcool e drogas**
• **Insegurança**	• **Taquicardia**	• **Aumento do consumo decigarros**
• **Depressão**	• **Doenças coronarianas**	• **Disfunções sexuais**
• **Melancolia**	• **Dermatites**	• **Isolamento social**
• **Irritação**	• **Cefaleia**	• **Desordens de apetite**
• **Insônia**	• **Dores musculares**	
• **Mudança de humor**	• **Gastrite**	
• **Pânico e fobias**		
• **Pesadelos**		

Adaptado de Fiocruz, 2023.

b) Para a instituição

O assédio moral pode trazer consequências não apenas para o(a) colaborador(a), mas também para a organização como um todo, seja em decorrência de prejuízos quanto à sua credibilidade e desgaste da sua imagem perante a sociedade, seja em função dos custos financeiros ou administrativos gerados pelo clima organizacional.

São exemplos de consequências para a instituição:

- Prejuízo e exposição da imagem institucional;
- Ambientes de trabalho hostis;
- Aumento de acidentes de trabalho;
- Crescente número de afastamentos por licenças médicas;
- Aumento do absenteísmo por faltas;
- Queda da produtividade;
- Alta rotatividade;

c) Para a sociedade

As consequências do assédio moral não se restringem aos(às) trabalhadores(as) e à organização na qual eles se encontram, podendo repercutir também nas demais esferas das suas vidas e da sociedade, atingindo a todos(as) que, direta ou indiretamente, estiverem envolvidos(as) em suas relações, podendo trazer as seguintes consequências para a sociedade:

- Prejuízo nas relações familiares;
- Aumento do desemprego;
- Custos para tratamento e reabilitação;
- Despesas para a previdência social;
- Custos judiciais;
- Reprodução da violência e da intolerância social.

(6) Definição de assédio sexual

Assédio sexual pode ser definido como toda tentativa, por parte de superior hierárquico ou quem obtenha poder hierárquico sobre o(a) subordinado(a), de obtenção de favores sexuais por meio de condutas reprováveis, indesejáveis e rejeitáveis, com o uso do poder que detém, como forma de ameaça e condição de continuidade no emprego. Também se caracteriza por quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com o objetivo de prejudicar a atividade laboral por parte de qualquer pessoa que integre a equipe de trabalho, independente do uso do poder hierárquico.

O assédio sexual é crime e não deve ser tolerado (Código Penal, Art. 216-A). Sua tipificação independe de repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima para caracterizá-lo.

(7) Tipos de assédio sexual

a) Assédio sexual por chantagem:

quando existe exigência por parte de um superior hierárquico a um(a) subordinado(a) para que preste a atividade sexual como condição para a manutenção do emprego/função ou obtenção de benefícios na relação de trabalho. Este tipo de assédio sexual está diretamente vinculado ao abuso de poder.

b) Assédio sexual por intimidação:

caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, seja verbais ou físicas, o que acabam por prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho. Neste caso, o elemento poder é irrelevante, sendo um tipo comum de assédio sexual aquele praticado por colega de trabalho, podendo ambos estarem na mesma posição hierárquica.

De modo geral, podemos dizer que as mulheres são as mais assediadas sexualmente no ambiente de trabalho, embora pessoas de qualquer gênero possam sofrer esse tipo de violência.

(8) Consequências do assédio sexual para os(as) trabalhadores(as):

Assim como o assédio moral, o assédio sexual também pode trazer sérias consequências para a vítima, tais como:

- Depressão;
- Falta de interesse pelo trabalho ou estudo;
- Alterações no sono;
- Incapacidade de se relacionar com outras pessoas;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas.

(9) Outras violências no trabalho

A Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997, em seu primeiro artigo, prevê a punição para crimes motivados por discriminação de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Quem praticar, induzir ou incitar a discriminação por conta dos motivos citados pode ser punido com um a três anos de reclusão e aplicação de multa.

O artigo 5º da Constituição Federal de 1988 também assegura a igualdade religiosa e reforça a laicidade do Estado brasileiro.

a) Etarismo:

Etarismo significa a discriminação de pessoas em função de sua idade, especialmente entre pessoas mais velhas, que pode produzir e reforçar isolamento, sofrimento, adoecimento, desigualdade e injustiça.

b) Capacitismo:

Capacitismo é a discriminação por motivo de deficiência. Uma vez identificada a situação discriminatória, deve-se imediatamente tentar corrigi-la, sob pena de se tornar conivente com ela.

c) LGBTQIA+fobia

LGBTQIA+fobia é o termo utilizado para classificar violências de natureza física, psicológica ou mesmo simbólica, contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, *queers*, pessoas intersexo, assexuais e outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero. Ou seja, pessoas que não se enquadram nos padrões de heterocisnormatividade.

d) Racismo

Racismo consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial. O racismo ocasiona desigualdades raciais e a noção de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e cientificamente justificadas. (...) (BRASIL. Decreto 10.932, de 10 de janeiro de 2022, Art. 1.4).

e) Xenofobia

O termo xenofobia está associado à rejeição, medo, aversão, repulsa, hostilidade, recusa de aproximação e à intolerância sociocultural contra as pessoas estrangeiras ou de outras regiões de um mesmo país. É uma violência que é atravessada por discriminações e violações de direitos humanos e que pode envolver agressões verbais e físicas contra as pessoas migrantes e refugiadas.

f) Intolerancia Religiosa

É o ato de discriminar, ofender e rechaçar religiões, liturgias e cultos, ou ofender, discriminar, agredir pessoas por conta de suas práticas religiosas e crenças.

(10) Protocolo de denúncia

Com este Manual, a Fade-UFPE estabelece ações que vão desde a sensibilização e produção de informações e disseminação sobre o tema até a organização de uma rede de acolhimento, acompanhamento dos casos de assédio moral e sexual no trabalho e apuração das denúncias.

Após o conhecimento deste Manual, todo(a) colaborador(a) se compromete a segui-lo e disseminá-lo entre os outros colaboradores, sejam pares, superiores ou subordinados, garantindo, assim, o profissionalismo no ambiente de trabalho e a integridade das pessoas.

A Fade-UFPE possui uma abordagem de tolerância zero com relação a quaisquer atos de violência ou assédio, sendo vedada a realização de qualquer conduta já tipificada nesta manual como caracterizadora de assédio, seja moral ou sexual, ou qualquer outra que possa ser enquadrada como lesiva ao ambiente de trabalho. Qualquer violação ou desrespeito aos princípios contidos neste Manual devem ser levados ao conhecimento do profissinal de psicologia alocado no setor de Recursos Humanos da Fade-UFPE.

O relato será ouvido em absoluto sigilo e a Fade-UFPE investigará pronta e rigorosamente todos os fatos que envolvam suspeita de atos que se desviem das diretrizes e dos procedimentos corporativos integrantes deste Manual. Confirmados os fatos, serão aplicadas as devidas ações disciplinares, incluindo a rescisão de contrato ou vínculo empregatício, dependendo da natureza e da gravidade do ato cometido, resguardando a identidade e idoneade do assediado

TERMO DE RECEBIMENTO E CONHECIMENTO DO MANUAL DE NORMAS DE CONDUTA FADE-UFPE –

Prevenção e Enfentamento ao Assédio Moral, Sexual e Outras Violências no Trabalho

Declaro que recebi o Manual de Normas de Conduta Fade-UFPE – Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Outras Violências no Trabalho e que estou ciente do seu teor, o qual será aplicado no exercício das minhas funções, e que estarei sujeito a responsabilidades cabíveis advindas do seu descumprimento.

Ademais, aceito, sempre que solicitado, atender e cumprir preceitos adicionais divulgados pela Fade-UFPE que venham a integrar este Manual, sem a necessidade de apor assinatura em novo termo.

Nome Completo:
Cargo:
Matrícula:
CPF:
Data:
Assinatura:

Referências

Brasil. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

Brasil. **Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022**. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm

Brasil. **Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997.** https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9459.htm

Controladoria Geral da União. Guia Lilás: **Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.** https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/16385

Ministério Público Federal. **Cartilha de Assédio Moral e Sexual.**<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>

FIOCRUZ.**Cartilha Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. <https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho-prevencao-e-enfrentamento-na-fiocruz>

SERAFIM, Antônio de Pádua SAFFI, Fabiana; BARROS, Edgard Luiz de. **Temas em psiquiatria forense e psicologia jurídica III: Violência sexual.** São Paulo: Vetor, 2023