

APRESENTAÇÃO DO PESQUISADOR



PABLO DE ASSIS LUCENA



APRESENTAÇÃO DO ORIENTADOR E COORIENTADOR

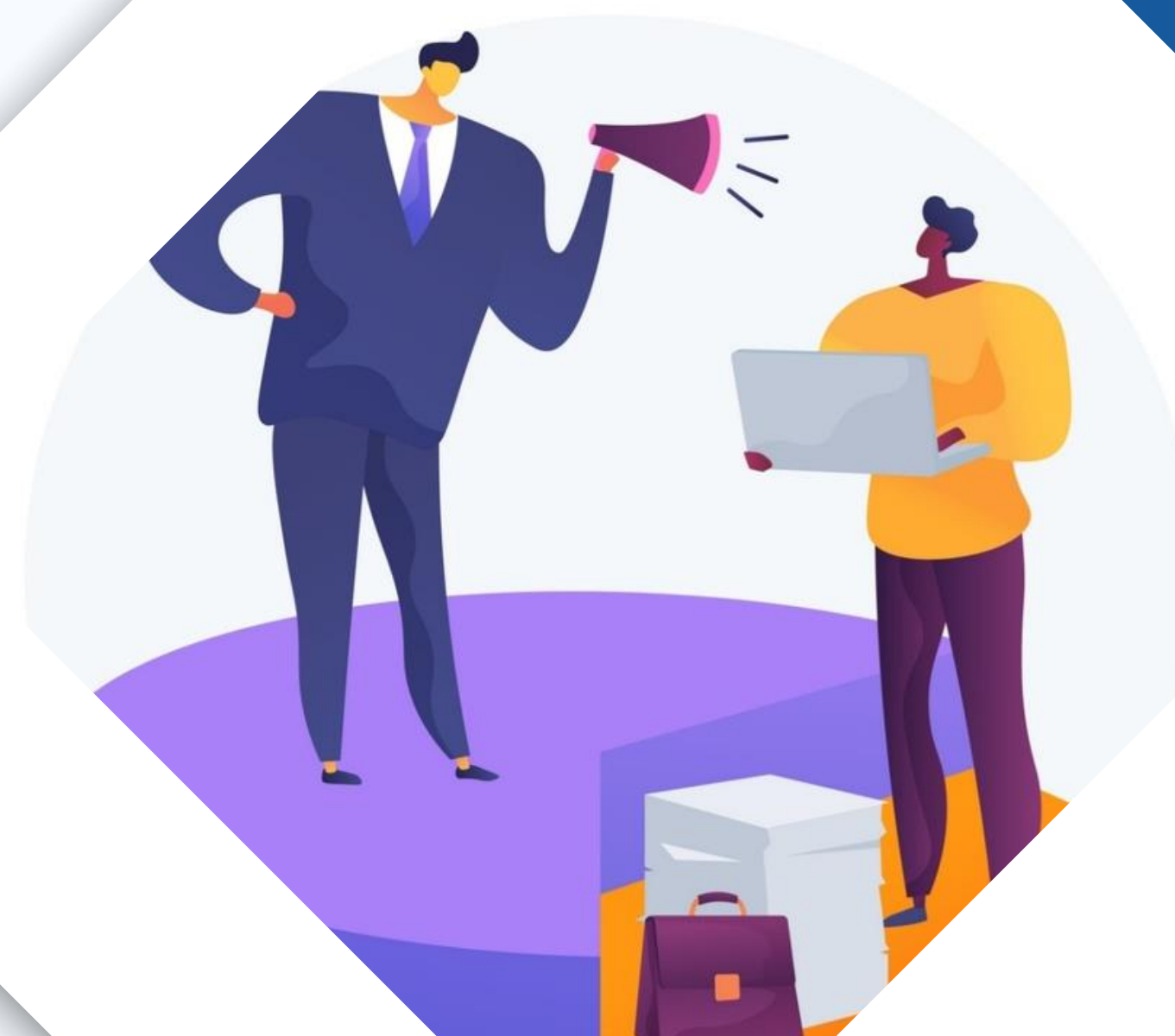
- Prof. Dr. Leonardo Leonidas de Brito
- Prof. Dr. André Luis Tato Luciano dos Santos



APRESENTAÇÃO DOS CONVIDADOS



**O COMBATE E A
PREVENÇÃO AO ASSÉDIO
MORAL NA EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA COM FOCO
NA CARTILHA DE ASSÉDIO
MORAL DO CPII**



OBJETIVOS:

1- Divulgação da Cartilha de ASSÉDIO MORAL do CPIL;

2- Reflexão sobre o assunto e

3- Validação da Atividade.



QR CODE - CARTILHA CP2





PROFEPT
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA



CAPA



COLÉGIO PEDRO II
NÚCLEO MULTIPROFISSIONAL EM SAÚDE

O que é Assédio Moral?

APRESENTAÇÃO

Apresentação

Quem nunca ouviu falar em assédio moral ou violência no trabalho? Ao contrário do que muitos pensam, essa temática não é um fenômeno novo, ela existe desde os primórdios das relações de trabalho estabelecidas na sociedade. No serviço público, a violência no trabalho assume nuances diferenciadas em virtude da natureza de estabilidade funcional e da hierarquia que permeia as relações de trabalho e tem acarretado o adoecimento mental dos servidores.

Em virtude desse cenário, foi desenvolvida esta cartilha com o objetivo de:

- Informar e sensibilizar os servidores sobre o assédio moral;
- Prevenir e combater a ocorrência deste tipo de violência;
- Conscientizar os gestores;
- Orientar os servidores sobre os canais de denúncia na instituição.

Acreditamos que o combate ao assédio moral centra-se na conscientização tanto da vítima, que muitas vezes não tem conhecimento do que se configura como assédio, como do agressor, que considera suas ações normais, e não um crime passível de punição.

Nosso intuito é contribuir para a construção de um ambiente de trabalho humanizado, com base no respeito à dignidade do servidor e na defesa dos direitos trabalhistas.

O QUE É?

O que é assédio moral?

"Toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho" (HIRIGOYEN, 2001, p. 65)

Características

- Exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras no exercício das suas funções por meio de abuso de autoridade
- É preciso que essas agressões ocorram de forma **repetitiva e prolongada** no tempo para que haja a caracterização do assédio moral
- As agressões manifestam-se através de: comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos e trazem danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica do trabalhador



PROFEPT
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA



SITUAÇÕES CARACTERIZADORAS

Situações caracterizadoras do assédio moral

- Gritar, xingar, apelidar, isolar, ridicularizar, inferiorizar ou humilhar;
- Tratar o trabalhador como incompetente;
- Sobrecarregar de trabalho ou impedir a conclusão da tarefa;
- Reprovar publicamente ou taxar de mentiroso;
- Realizar ou incitar o boicote a um colega;
- Tratar o colega com indiferença;
- Desviar o assediado da função ou retirar material necessário à execução da tarefa;
- Trocar o turno do assediado sem avisá-lo;
- Avaliar o desempenho do assediado negativamente, sem justificativas plausíveis;
- Proibir ou restringir o acesso ao banheiro;
- Sugerir que o assediado peça demissão ou exoneração por causa da sua saúde;
- Sonegar informações para prejudicar a atividade do assediado;
- Mandar que o trabalhador se cale, reafirmando sua autoridade;
- Recusar laudos e ou atestados e ridicularizar a doença do servidor;
- Não reconhecer os direitos do trabalhador doente;
- Provocar a aposentadoria de um servidor;
- Espionar e vigiar excessivamente o trabalhador, não respeitando a privacidade deste;
- Retirar a autonomia do trabalhador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do trabalhador;
- Criticar a vida particular do trabalhador;
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se ao trabalhador apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o trabalhador para que não haja comunicação com os demais colegas;



SITUAÇÕES CARACTERIZADORAS

- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o trabalhador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Instigar o controle de um trabalhador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.
- Não atribuir atividades ao trabalhador, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência.

TIPOS

Tipos de assédio moral

Assédio Moral Vertical

Ocorre entre trabalhadores de níveis hierárquicos diferentes e é subdividido em:

- Descendente: a agressão parte do superior hierárquico para os subordinados, quando o superior se aproveita de sua condição de autoridade.
- Ascendente: a agressão parte do subordinado ou grupo de subordinados para o superior hierárquico. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos.

Assédio Moral Horizontal

Este tipo de assédio não está vinculado a subordinação hierárquica, assediado e assediador são colegas de trabalho.

Assédio Moral Misto

Acumulação do assédio moral vertical e horizontal, assim o assediador é tanto o(s) superior hierárquico(s) quanto o(s) colega(s) de trabalho.

O QUE NÃO É?

O que não é assédio?

Ressalta-se o que é constituinte do assédio moral: a agressão repetitiva direcionada para uma vítima de forma humilhante. Dito isso, o assédio moral não se confunde com:

- **O estresse eventual ou conflito episódico no trabalho**

O assédio moral caracteriza-se pela repetição das agressões no tempo, a situação eventual ou episódica não é assédio moral.

- **A pressão, a crítica moderada ou a cobrança respeitosa e normal do cumprimento das obrigações**

A pressão, crítica ou cobrança feita de forma discreta e respeitosa é algo inerente ao exercício do trabalho, não se caracteriza como assédio moral desde que não resulte em rigor excessivo, trabalho degradante ou hostilidades pessoais.

- **Aumento do volume de trabalho**

Se a natureza do trabalho assim o exigir, podem ocorrer eventuais aumentos do volume de trabalho. Não se configura assédio moral, a não ser se o aumento do volume de trabalho for utilizado como forma de punição ao trabalhador.

- **O desentendimento ou conflito inerente ao desempenho normal dos serviços**

Os conflitos ou desentendimentos fazem parte da convivência interpessoal e também do ambiente laboral e podem ser potentes quando estes conflitos propiciam a construção de um ambiente baseado no respeito e sinceridade.

- **Uso de mecanismos tecnológicos de controle**

Mecanismos tecnológicos como o ponto eletrônico não são por si só considerados meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

- **Más condições de trabalho**

A condição física do ambiente de trabalho não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

COMO PREVENIR?

Como prevenir o assédio?

Para as instituições

- Formar e informar os trabalhadores sobre o assédio moral e formas de denúncia;
- Definir claramente as atribuições e condições de trabalho dos servidores e chefes;
- Introduzir nas convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio moral;
- Incentivar as boas relações de trabalho, definindo claramente quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho
- Atentar para as mudanças de comportamento dos trabalhadores
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

O QUE FAZER?

O que fazer diante do assédio?

Assediado

- Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do agressor, nome de testemunhas, descrição dos fatos, etc, como forma de coleta de provas;
- Reunir provas, tais como bilhetes, gravações de que o próprio assediado faz parte da conversa, correspondências dirigidas ao assediado, gravações do circuito interno de câmeras etc.;
- Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, bem como daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor;
- Dar visibilidade, tornando a relação de opressão de conhecimento principalmente dos colegas;
- Buscar apoio com familiares e amigos e também apoio psicológico;
- Organizar e buscar alianças dentro e fora da instituição com o objetivo de combater o assédio moral;
- Evitar a exposição ao agressor e, preferencialmente, não conversar com este sem a presença de testemunhas, tais como colegas de trabalho ou representante sindical;
- Procurar os setores responsáveis pelo recebimento e apuração da denúncia de assédio moral na sua instituição (abaixo, maiores informações);



PROFEPT
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA



TESTEMUNHA

Testemunha

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho, se possível, seja solidário com seu colega. Você poderá ser "a próxima vítima" e, nessa hora, o apoio dos colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador!

Você pode cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

COMO DENUNCIAR?

Como denunciar o assédio dentro da instituição?

Com estas informações, a vítima poderá efetuar a denúncia, através dela que as devidas apurações serão feitas e o assédio moral combatido. A seguir serão apresentados os mecanismos de denúncia do assédio moral no Colégio Pedro II. A denúncia pode ser realizada em tais modalidades:

Corregedoria

Abertura de Processo no Protocolo da instituição com identificação do denunciante e devida fundamentação anexada, direcionado à Corregedoria.

Maiores informações:

<http://www.cp2.g12.br/reitoria/corregedoria.html>

Ouvidoria

Seguir o fluxo abaixo.

ATENÇÃO

O site para manifestação é o <https://falabr.cgu.gov.br/> e não o designado abaixo.

Maiores informações:

http://www.cp2.g12.br/ouvidoria_cp2.html

CONCLUSÃO

Conclusão

Nosso intuito com a construção desta cartilha é socializar informação e fortalecer os mecanismos de denúncia, pois acreditamos que a informação é um dos principais instrumentos de transformação da realidade de opressão.

O assédio moral é perverso para a vítima, para o grupo, para a instituição e para a sociedade, por isso é preciso combater essa prática. Junte-se a nós nesta luta e seja um disseminador deste material!



CONTATOS MULTISAÚDE

Para mais informações, entre em contato:

NÚCLEO MULTIPROFISSIONAL EM SAÚDE

Presta atendimentos sociais e psicológicos a servidores

Tel.: (21) 2163 - 5797

E-mail: equipemultisaude@cp2.g12.br



QR CODE - VALIDAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL



**1- VOCÊ CONSIDERA QUE ESTA
apresentação alcançou o
objetivo de promover a
divulgação e reflexão sobre a
Cartilha de Assédio Moral do
CPPI?**

2- VOCÊ CONSIDERA QUE SERIA interessante haver essa atividade em outros ambientes de trabalho do CPPI?

**3- CASO QUEIRA CONTRIBUIR
PARA A oportunidade de
melhoria dessa atividade,
poderia compartilhar sua
sugestão, elogio ou crítica?**

CANAIS DE DENÚNCIA

Presentes na cartilha

Ouvidoria

ouvidoria_cp2@cp2.g12.br

falabr.cgu.gov.br/web/home

Corregedoria

corregedoria@cp2.g12.br

CANAIS DE DENÚNCIA

Ausentes na
cartilha

- 1- SUA CHEFIA IMEDIATA;**
- 2- SUA CHEFIA MEDIATA;**
- 3- COMISSÃO DE ÉTICA
DO CPII**

comissaodeetica@cp2.g12.br

MEUS CONTATOS:



lucena@cp2.g12.br



pablo.lucena.1@cp2.edu.br



REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BARRETO, M. M. Assédio moral: uma jornada de humilhações. São Paulo: Cengage Learning,

2006.

BLANCH RIBAS, J. Trabajar en la modernidad. In: BLANCH RIBAS, J.M.; TOMAZ, M.J.E.; DORÁN

C.G. Teoría de las relaciones laborales: fundamentos. Barcelona: Editorial UOC, 2003. p. 13-57.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília,

DF: Presidente da República. [2016]. Disponível em:



REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BRASIL. Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015. Institui o Programa de Combate à Intimidação

Sistemática (bullying). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 nov. 2015. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13185.htm. Acesso em 20 outubro 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Norma Regulamentadora nº 17, de 23 de novembro de 1990.

Estabelece parâmetros para a ergonomia no trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 4

dez. 1990. Disponível em:



REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BRASIL. Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e

Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta,

autárquica e fundacional. Disponível em

<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=31/07/2024&jornal=515&pagina=5&totalArquivos=123>

Acesso em 30 agosto 2024.

BRASIL. Resolução CNE/CP N° 1/2021 - Define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a

Educação Profissional e Tecnológica. MEC: Brasília - DF,



REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. Metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

COLÉGIO PEDRO II. Cartilha de Assédio Moral. 2024. Disponível em

https://www.cp2.g12.br/ultimas_publicacoes/225-noticias/12336-progesp-oferecer%C3%A1-roda-de-co

[nversa-sobre-ass%C3%A9dio-moral-no-trabalho.html](#). Acesso em 15 setembro 2024.

DA SILVA, E. F. Q. Assédio Moral na Universidade: Impactos do gerencialismo no trabalho e

saúde mental docente. 2023. 56 f. Dissertação (Mestrado em Educação Social) - Universidade

Federal de Mato Grosso do Sul, Campus do Pantanal, Mato



REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

DELLA FONTE, Sandra Soares. Formação no e para o trabalho. Educação Profissional e Tecnológica em Revista, v. 2, n. 2, p. 1-15, 2018.

DEMO, Pedro. Introdução à metodologia da ciência. São Paulo: Atlas, 1985.

DEWEY, John. Democracia e Educação. São Paulo: Martins Fontes, 2011.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral. Revista de Administração de Empresas, v. 48, p. 155-155,

2008.



REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. O trabalho como princípio educativo no projeto de educação integral de trabalhadores—Excertos. S/A Disponível em

chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/http://www.pb.iffarroupilha.edu.br/site/midias/arquivos/201179171745208frigott_o_ciavatta_ramos_o_trabalho_como_principio_educativo.pdf.

Acesso em 13 março 2024.

HEIDEGGER, Martin. Ser e Tempo. 9ª ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Bertrand Brasil,

2002.

KANT, Immanuel. Fundamentação da metafísica dos costumes. Tradução de Paulo Quintela. 2. ed.



REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

LINS, G. M. V. Enfrentamento ao assédio moral: site de informação à comunidade do IFFluminense. 2023. 107 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) - Instituto Federal Fluminense, Campus Macaé, Rio de Janeiro, 2023.

MARX, Karl. Manuscritos Econômico-Filosóficos. São Paulo: Boitempo, 2004.

MENDES, C. A., & BARBOSA, M. L. Direitos do trabalhador e assédio moral: Aspectos legais e

sociais. Revista Jurídica de Direito do Trabalho. 2008.



REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

MIGLIORINI, Ana Lúcia de Souza. O assédio moral ao servidor público. Trabalho de Conclusão de

curso (Graduação em Bacharela em Direito) - UFRS, Porto Alegre. 2022.

NEVES, Ricardo Dias das; ALMEIDA, Adjovanes Thadeu Silva de. A equiparação do Colégio Pedro II

à condição de Instituto Federal. Rio de Janeiro: Imperial Editora, 2021. Disponível em:

[https://www.cp2.g12.br/blog/propgpec/files/2023/03/RICARDO NEVES2021PRODEDUC-2.pdf](https://www.cp2.g12.br/blog/propgpec/files/2023/03/RICARDO_NEVES2021PRODEDUC-2.pdf) Acesso

em: 20 outubro 2024.

OLIVEIRA, Adilson Ribeiro; XAVIER, Gláucia do Carmo; SILVA, José Fernandes da; OLIVEIRA,

Shirlene Bemfica de (Orgs). Educação Profissional e Tecnológica no Brasil: da história à teoria



REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ONU, 2024. NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2024. Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil, 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 18 setembro 2024.

RUDIO, F. V. Introdução ao projeto de pesquisa científica. 4.ed. Petrópolis Vozes. 2007.

SAVIANI, Dermeval. Escola e Democracia. 36. ed. Campinas: Autores Associados, 1989.



REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

SAVIANI, Demerval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro, v. 12, n. 34, p. 152-165, abr. 2007. Disponível em:

<http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782007000100012&lng=pt&nrm=iso

>. Acesso em 15 março 2024.

SAVIANI, Dermeval. História das ideias pedagógicas no Brasil. 2007. 3. ed. Campinas: Editora

Autores Associados, 2007.

SOUZA, R. M. Assédio moral no trabalho e suas consequências jurídicas. Revista de Direito do

Trabalho, São Paulo, v. 36, n. 4, p. 123-135, out./dez.



REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – Sobre a justiça do trabalho. Disponível em:<<http://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/justica-do-trabalho>>. Acesso em: 06 setembro 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo. www.tst.jus.br. Brasília. 22 p. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/5734>

90e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457. Acesso em: 16



REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

TRT7, 2023. Tribunal Regional do Trabalho 7ª Região, 2023. O trabalho decente na perspectiva da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Disponível em: https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=7543:o-trabalho-decente-da-perspectiva-da-organizacao-internacional-do-trabalho-oit&catid=327&Itemid=1443. Acesso em: 18 setembro 2024.

ZANETTI, Robson. Assédio moral no ambiente de trabalho. Robson Zanetti, 2008. E-book. Disponível em:

https://livrandante.com.br/livros/robson-zanetti-assedio-moral-no-trabalho/?doing_wp_cron=172858274

1.1341700553894042968750 Acesso em: 10 outubro 2024