



84

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS E DO TRABALHO
COORDENADORIA DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS
COORDENADORIA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Justificativa para capacitação em Assédio Moral

Os casos de assédio Moral acontecem em qualquer lugar, porém é no ambiente laboral que é mais comum e as consequências causadas são as mais perversas, tanto para a vida dos assediados, como para as relações de trabalho. Marie-France Hirigoyen (2002, p. 65)¹ explica: “Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”.

De acordo com estudos², “o assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente”. O que parecia ser brincadeira, desavença, passa a ser constante, esse é uma das principais características para identificar o assédio moral: “a constância de humilhações, exposição do trabalhador ao ridículo, a supervisão excessiva, as críticas cegas, o empobrecimento das tarefas, a sonegação de informações e as repetidas perseguições”. O ambiente de trabalho é diretamente afetado, com repercussão na produtividade e na ocorrência de acidentes, além de possibilitar o adoecimento relacionado à saúde mental. O assédio moral é uma violência silenciosa, porém é um fenômeno visível, configurado no sofrimento físico e/ou psíquico causado pela degradação que o assédio gera. Segundo Candy Florêncio Thome (2009)³ “o assédio moral atinge a dignidade do trabalhador trazendo consequências para a sua saúde e para a sua vida econômica, social e cultural”.

No âmbito do serviço público, a política direcionada para os casos de assédio moral é ainda incipiente, uma vez que não há leis em âmbito federal direcionada para os agentes públicos. Segundo Barreto (apud TROMBETTA, 2005 p. 23)³ “No âmbito federal, há propostas de alteração do Código Penal sobre assédio moral, coação moral, assédio sexual e crime de tortura. Outros projetos de lei estão relacionados à Portaria do Ministério da Saúde, à Resolução do Conselho de Medicina e ao Regulamento da Previdência Social referentes ao assédio moral”, enquanto essas

¹ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução Maria Helena Kühner. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 65.

² Portal Boletim Jurídico - ISSN 1807-9008 - Brasil, 10 de abril de 2019

³ THOMÉ, Candy Florêncio. O assédio moral nas relações de emprego. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.



85

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS E DO TRABALHO
COORDENADORIA DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS
COORDENADORIA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

propostas não são aprovadas, os parâmetros utilizados tem sido a Constituição Federal e a legislação correlata como forma de erradicar e prevenir o assédio moral na Administração Pública.

A Universidade tem um papel de ator social, ela é por excelência o lugar de formação dos sujeitos, caracterizando-se por ser ambiente rico, plural, onde a liberdade, a diversidade e o conhecimento devem andar interligados. Entretanto, este mesmo ambiente tem se constituído como local onde constantemente presenciamos atritos nas relações (discentes, docentes e técnicos), e o assédio moral se apresenta de forma camuflada, conforme Gustavo Assad Ferreira, "Vivemos em algumas fogueiras de vaidade. O assediador na academia assedia baseando-se em duas falácias: a de autoridade e a do poder. Isso faz com que de certa forma ele tenha que forçar a natureza do que resiste".

A Universidade Federal de Alagoas, na busca de garantir a liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber e ao pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, vem adotando as medidas cabíveis e necessárias para prevenir a prática do assédio nos ambientes de trabalho, por parte de servidores, professores, estudantes, familiares ou responsáveis, e tem buscado oferecer apoio aos possíveis estudantes e servidores que sofrem esse tipo de violência.

Nos últimos anos a PROGEP/UFAL vem desenvolvendo ações de combate ao assédio moral na instituição, a exemplo: 1º Seminário de Prevenção e combate ao Assédio Moral na Ufal (2016); em 2017 foi discutido um projeto para prevenção dos assédios moral e sexual destinado aos servidores da Ufal na Reunião do Fórum de Saúde Mental; em 2018 a palestra "Assédio moral e sua invisibilidade na cultura organizacional, diferenciação conceitual e sensibilização frente aos impactos do assédio na saúde psíquica, abordou a questão das apropriações frente a possíveis situações de violência ou assédio nos espaços laborais". Além do lançamento na plataforma online da primeira Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Sexual na Ufal, fruto de um projeto em desenvolvimento desde 2016 visando criar uma política institucional voltada a esse tema por meio de uma resolução a ser apreciada pelo Conselho Universitário (Consuni) da Universidade Federal de Alagoas.

Acreditamos que estas ações tenham contribuído para um aumento de denúncias na Ouvidoria Geral da UFAL envolvendo casos de assédios na universidade: ANO 2016: 02 MANIFESTAÇÕES; ANO 2017: 03 MANIFESTAÇÕES; ANO 2018: 05 MANIFESTAÇÕES; até abril de 2019: 03 MANIFESTAÇÕES.



86

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS E DO TRABALHO
COORDENADORIA DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS
COORDENADORIA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Embora estes números tenham aumentado, a Corregedoria Seccional da UFAL destaca que “em virtude das nuances específicas de cada caso, sendo muitas vezes identificado apenas ao longo de investigações oriundas de outras denúncias, defendemos a necessidade urgente de capacitação sobre o tema, pois percebemos que muitas das denúncias não se concretizam porque os servidores desconhecem as particulares do assédio, bem como não acreditam que se expor findará o problema, tornando prejudicada a busca pela resolução de vários conflitos que acabam se perpetuando no ambiente de trabalho”.

Considerando que o assédio moral no trabalho tende a ser velado, oculto, ou seja, a invisibilidade é a sua característica portanto, de difícil de comprovação, urge a necessidade de capacitação direcionada para as comissões institucionais, os gestores, os diretores e os coordenadores de cursos da Ufal a fim de identificar, prevenir, combater, sensibilizar, para que possam adotar as ações administrativas adequadas quando confirmados os casos de assédios.

Em 03 de abril de 2019, no MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO e PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO, IC 000316.2018.19.000/7 tendo como INQUIRIDO a UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS, foi determinado pelo Exmo. Procurador do Trabalho prazo de 15 (quinze) dias para a UNIVERSIDADE juntar aos autos um cronograma de políticas de combate ao assédio moral. Ressaltamos a importância da máxima agilidade nos encaminhamentos deste processo, de forma a que possamos manter as datas previstas e disponibilidade confirmada da ministrante para os dias 8, 9 e 10 de maio do corrente ano.

Diante de todo esse contexto, cabe à UFAL intensificar ações para combater o assédio moral na instituição e, para tanto, a presente proposta é de oferta do “Curso Assédio Moral no Trabalho”, com 20h de duração, ministrado por Alda Karoline Lima da Silva, Psicóloga, Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), mestre em Psicologia pela UFRN, MBA em Gestão estratégica de pessoas, docente do curso de Psicologia e do Mestrado profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho da Universidade Potiguar (UnP), docente do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN), membro do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho (GEPET) da UFRN, que atua como consultora e pesquisadora na área de desenvolvimento de pessoas e na saúde e qualidade de vida do trabalhador; é orientadora de carreira, de desenvolvimento humano-profissional e preparação para aposentadoria; é assessora de



87

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS E DO TRABALHO
COORDENADORIA DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS
COORDENADORIA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

grupos nos casos de assédio moral e demais violências relacionadas ao trabalho e tem dezenas de projetos de pesquisa e de extensão, artigos publicados, capítulos de livros publicados, trabalhos completos e resumos publicados em anais de congressos, apresentações de trabalhos, assessoria e consultoria nas áreas de gestão de pessoas e de combate ao assédio moral, além de dezenas de outras ações que podem ser verificadas em seu Lattes, anexado ao presente processo.

A ministrante já prestou serviços para o IFRN CAMPUS SÃO GONÇALO DO AMARANTE, para o COMANDO DA MARINHA, para o CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DA 17ª REGIÃO, UNIVERSIDADE POTIGUAR, TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE, dentre outros. Assim sendo, tem destacada experiência com a temática, em nível de excelência, o que foi perceptível também durante sua palestra ministrada na Ufal em 2018, por ocasião do lançamento da Cartilha de Assédio Moral da UFAL. Conforme Acórdão 367/2010 - Segunda Câmara, não há condicionamento de prévio cadastro no SICAF.

Considerando o notório saber da ministrante, esta Pró-reitoria decide pela contratação direta de ALDA KAROLINE LIMA DA SILVA 05676788496, inscrita no CNPJ sob o nº 31.925.509/0001-79, seguindo, a título de referência, os valores de hora-aula aplicáveis a DOUTOR, conforme ANEXO VI da Portaria GR nº 363, de 18 de Março de 2019 - Gratificação por Encargo de Curso/Concurso, no valor total de R\$ 3.736,20 (Três mil, setecentos e trinta e seis reais e vinte centavos) através de Inexigibilidade de Licitação, amparada no artigo 25, inciso II c/c art. 13, inciso VI da Lei n.º 8.666/93, que dispõe sobre Licitações e Contratos Administrativos.

Contatos da pessoa que poderá dirimir dúvidas:

Nome: Rogério Lira Silva

E-mail: rogeriolira@progep.ufal.br

Telefone 3214-1653


Carolina Gonçalves de Abreu Valença

CPF 009.267.174-80

Pró-reitora de Gestão de Pessoas e do Trabalho

Maceió/AL, 03 de julho de 2019.

RATIFICO EM 03 / 07 / 2019

MARIA VALÉRIA COSTA CORREIA

REITORA

88