Sindalesc - 2022

# ASSÉDIO É COISA SÉRIA

Cartilha de prevenção ao assédio

# Conteúdo

2022


05 APRESENTAÇÃO

07 O QUE É ASSÉDIO E COMO IDENTIFICÁ-LO

11 O QUE É ASSÉDIO MORAL

12 TÁ NA LEI

13 SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

14 PRÁTICAS ESPECÍFICAS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

16 DIFERENÇAS ENTRE CONFLITOS NORMAIS E ASSÉDIO MORAL

18 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

19 DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO

20 COMO COMBATER O ASSÉDIO MORAL

24 ASSÉDIO SEXUAL

25 ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

26 FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL

27 COMO PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL

28 CONSIDERAÇÕES FINAIS

29 REFERÊNCIAS

# DIRETORIA DO SINDALESC (2020 / 2023)

Alexandre Melo - Presidente

Aline Covolo Ravara - Vice-presidenta

Antônio Vitor Ulrich - 1º Secretário

Armando L. C. Agostini - 2º Secretário

Nelson Henrique Moreira - 1º Tesoureiro

Romário da Silva - Secretário de Formação Sindical e Políticas Sociais

Patrícia Schneider de Amorim - Secretária de Comunicação Social

Raquel H. de B. Ramalho - Diretora adjunta dos aposentados

Carlos Henrique Machado - Conselho fiscal

Manoel Renato Back - Conselho fiscal

Rubenvaldo da Silva - Conselho fiscal

Vera Lucia P. Pacheco - Conselho fiscal

Luiz Alberto M. Jacobus - Conselho fiscal

Zulmar Hermogenes Saibro - Conselho fiscal suplente

Álvaro Pacheco de Souza - Conselho fiscal suplente

Dulce Maria da Costa Faria - Conselho fiscal suplente

Luciane D. B. C Zaguini - Conselho fiscal suplente

Angelino Sávio Quartiero - Conselho fiscal suplente

Nelson Henrique Moreira - Delegado à FENALE

Zulmar Hermogenes Saibro - Delegado à FENALE

## EXPEDIENTE

Título: Assédio é coisa séria: Cartilha de prevenção ao assédio

Autoria: Sindalesc

Diretora responsável: Aline Covolo Ravara - vice-presidenta

Assessoria e pesquisa: Luiz Sergio Gomes da Silva e José Roberto Paludo

Diagramação: Usideias: Usina de Ideias e Projetos

Revisão textual: Denize Gonzaga

ISBN: 978-65-999301-0-2

**Grupo de Trabalho Assédio Moral**

Aline Covolo Ravara - Coordenadora do GT

Alexandre Melo - Presidente do Sindalesc

Antônio Vitor Ulrich - 1.º Secretário

Romário da Silva - Secretário de Formação Sindical e Políticas Sociais

José Roberto Paludo - Assessor de Planejamento Estratégico

Roberta Vainstock Monteiro - Assessora Administrativa

Renata Dias Nava - Assessora de Comunicação

Soraya Finco Faria - Psicóloga da Alesc

Caio Figueiredo - Assessor Jurídico - Miranda Mafra Advogados

**Consultores convidados**

Anne Teive Auras – Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres (NUDEM/Defensoria Pública do Estado do Santa Catarina)

Marlene de Fáveri – mulheres, professora aposentada (UDESC)

Tadeu Veneri – deputado estadual/PR

Flávia Oliveira Santos – racial, ex-procuradora Itajaí/SC

Suzana da Rosa Tolfo e Renato Oliveira – professores Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho (NEPPOT/UFSC)

Thaís Becker H. Silveira – pessoa com deficiência, mestranda em Direito (USP) Florianópolis/SC

Margareth Hernandes – Presidente da Comissão Especial da Diversidade Sexual e Gênero/OAB Nacional e da Comissão de SC

# APRESENTAÇÃO

Pode ser que você já tenha vivido ou presenciado algumas situações aqui relatadas, mas talvez seja a primeira vez que esteja entrando em contato com alguns conceitos aqui abordados.

A história mostra que as relações de trabalho têm seu ápice com a Revolução Industrial, no século XVIII. De lá pra cá, muita coisa mudou. O mercado e as instituições se tornaram cada vez mais competitivas, ao passo que no atual contexto de mudanças tecnológicas, políticas e sociais muitos são os desafios para manter um ambiente laboral saudável. Quer dizer, as relações se tornaram tão complexas, que muitas vezes é complicado definir e entender certos comportamentos.

Tudo pode começar como uma brincadeira de mau gosto, uma piada. Quando isso acontece, fica realmente difícil para a vítima e para quem está à sua volta identificar que se trata de assédio. Já com a humilhação, intimidação, tratamento desigual e injusto, podendo chegar a agressões e a violências psicológicas e sexuais, é diferente, pois são atitudes que podem causar às pessoas danos muitas vezes irreversíveis. De fato, são muitas as condutas abusivas praticadas diariamente. Por isso, iremos dar um panorama dos vários tipos de assédio, mas nosso objetivo é focar no assédio no trabalho.

Por certo, sabemos que ele não é um problema recente e que as relações de trabalho, infelizmente, sempre foram marcadas pelo desequilíbrio de poder e por diversas formas de discriminação. Mas por que isso acontece? O que leva algumas pessoas a praticarem o assédio de forma tão deliberada, seja no trabalho ou na vida social? Você já parou pra se perguntar?

A intolerância pode ser uma das respostas. Ao longo da história, temos exemplos variados. Infelizmente, isso ocorre porque as pessoas não aceitam tão facilmente as diferenças, muito por não acompanharem as mudanças rápidas da sociedade.

Por consequência, não conseguem conviver bem com o que não consideram “normal”. Mas o fato é que não vivemos em um mundo binário: nada é tão simples quanto parece, nada é uma equação exata. Ao contrário, as relações humanas são dinâmicas, complexas e profundas.

O que poderia ser apenas uma opinião ou uma falta de sensibilidade, no entanto, muitas vezes toma a forma de ataques dissimulados e não declarados abertamente, aparentemente sutis, mas capazes de causar sérios danos psicológicos à pessoa assediada. Em outras, as agressões cometidas são físicas. Tais contextos frequentemente afetam o envolvimento dos funcionários, as relações dos grupos de trabalho, a produtividade da empresa, ou seja, atingem como um todo os indivíduos, os grupos, as organizações e a sociedade. Também podem levar à violação e/ou abuso dos direitos humanos, constituindo-se em uma ameaça à igualdade de oportunidades.

Por todos esses motivos e por entendermos a importância de debater o assédio, com muita dedicação, um grupo de trabalho vem se debruçando há algum tempo sobre o tema. Entendemos que conhecer os impactos e as consequências de tal prática faz com que sejamos mais certeiros na ação de preveni-lo e combatê-lo.

Esta cartilha é apenas uma das ações cujo objetivo é contribuir para a formação de um ambiente de trabalho mais saudável e prazeroso. Esperamos que você tenha uma ótima leitura!

# O QUE É ASSÉDIO E COMO IDENTIFICÁ-LO

Às vezes pode não estar muito claro quais atitudes são ou não consideradas assédio. O desconhecimento das leis ou dos direitos e a correria do dia a dia, podem, inclusive, fazer com que muitas pessoas se omitam ou mesmo suportem o desrespeito e a violência sofrida. Mas o fato é que, seja no ambiente de trabalho, na rua, no ônibus ou em casa, tanto o assédio moral quanto o sexual são uma realidade.

O filme *O Diabo Veste Prada* é um entre tantos que aborda situações de assédio comuns nos locais de trabalho. Você já o assistiu ou ouvir falar dele?

Comédia dramática lançada em 2006, ele conta a história de Andrea, uma jornalista recém-formada que conquista uma vaga na revista de moda Runaway. Sua chefe, Miranda Priestly, é abusiva e a coloca em situações constrangedoras ao longo de toda a narrativa. Em muitos momentos, por exemplo, Miranda interrompe Andrea, que não consegue nem se justificar e, em tantos outros, delega demasiadamente tarefas, muitas vezes de maneira confusa e imprecisa.

Por se tratar de uma produção hollywoodiana que segue o roteiro da "jornada do herói" e, desse modo, possui um final feliz, a profissional assediada rompe com a relação existente entre ela e sua chefe assediadora. Mas podemos nos perguntar: isso também ocorre na vida real? Muito raramente... O que muitas vezes acontece com a vítima é algum dano à sua dignidade ou à sua integridade física e psíquica.

Uma pesquisa realizada em 2020 pelo Instituto Patrícia Galvão, organização feminista brasileira focada na defesa dos direitos das mulheres por meio de ações na mídia, revelou que, de um universo de mil trabalhadoras entrevistadas em todo o Brasil, 76% reconhecem já ter passado por um ou mais episódios de violência e assédio no trabalho. Elas contaram que já foram xingadas, supervisionadas excessivamente, xingadas e que receberam convites constrangedores para sair. Além disso, relataram que seus pontos de vista não eram levados em consideração, que foram ameaçadas verbalmente e até que já tinham sido alvo de agressões sexuais como assédio e estupro.

O estudo também traz a informação de que, em apenas 34% dos casos denunciados aos gestores, a empresa ouviu o relato da vítima e puniu o agressor. Em 12%, a empresa sequer ouviu a vítima.

Este exemplo demonstra que, no mundo do trabalho, apesar dos números, tais violências são invisibilizadas. Dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por exemplo, apontam que, somente em 2021, foram ajuizados, na Justiça do Trabalho, mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de 3 mil relativos a assédio sexual em todo o país.

Portanto, o assédio moral **é mais comum do que podemos imaginar. Ele ocorre quando uma pessoa é exposta repetidamente a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, assim como quando ela o é por condutas abusivas, seja com comportamentos, palavras, atos, gestos ou por escrito.** A depender de sua abrangência, pode acontecer tanto nas relações interpessoais quanto nas institucionais (explicaremos isso em outro momento).

Quando a pessoa que ocupa um cargo superior usa de seu poder para humilhar suas(seus) subordinadas(os), acontece assédio vertical descendente, o mais comum de todos. Por outro lado, quando uma pessoa ou grupo de subordinadas(os) usa de chantagem contra suas(seus) superioras(es) o que ocorre é assédio vertical ascendente. Já quando é praticado entre colegas da mesma posição hierárquica, pratica-se assédio horizontal.

Apesar de sabermos que eles ocorrem rotineiramente, a maioria dos casos de assédio não são contabilizados, pois muitas vítimas não sabem que estão sendo humilhadas, ou mesmo suas(seus) colegas naturalizam o ambiente hostil e tóxico do local de trabalho, e assim a situação passa a ser banalizada.
Você já presenciou alguma situação que poderia ser caracterizada como assédio moral no seu local de trabalho? Já sofreu algum tipo de assédio? Já denunciou? Houve êxito ou você foi duplamente constrangida(o) pelo sistema de justiça?

**Num mundo globalizado, mediado por novas tecnologias e permeado de atitudes egoístas e individualistas, relações abusivas de trabalho — que antigamente, apesar de evidentes, podiam ser naturalizadas — passaram a ser dissimuladas, a ponto de fazer com que muitas vítimas se sintam culpadas.**

Isso ocorre muito porque, por meio das mídias, da "moral empreendedora", somos cobradas(os) a ser hiperprodutivas(os). Assim, nos fazem crer que o resultado depende unicamente do nosso esforço. Então passamos a acreditar nisso e, quando não conseguimos ser os melhores, bater nossas metas, alcançar nosso propósito, nos consideramos uma pessoa fracassada, incompetente ou limitada. Imediatamente o senso de "culpa" é acionado e isso faz com que não consigamos analisar o conjunto de fatores que realmente influenciaram a não obtenção do êxito esperado.

A respeito disso, podemos pensar: se cada ser humano é diferente, por que as metas a serem traçadas são iguais para todas(os)? Por que não cada pessoa não é avaliada individualmente conforme suas potencialidades e habilidades?

Tudo isso demonstra o quanto o assédio moral se transformou não apenas em um instrumento de dominação nas relações de poder, mas cada vez mais vem se caracterizando como um mecanismo de controle nas relações de trabalho, ao passo que o próprio trabalhador se coloca metas inviáveis para conquistar destaque e posições, o que faz com que assim o assédio seja mais difícil de ser detectado e denunciado.

Seu impacto é tão grande, que não só gera sofrimento psicológico, como pode se agravar, causando doenças e se transformando em depressão, Síndrome de Burnout ou até mesmo pode levar ao suicídio.

Por tudo isso precisamos preveni-lo e combatê-lo. Para tal, temos que humanizar nossas relações de poder e de trabalho, afinal, se há caminhos para gerar empatia e alteridade, que fazem bem pra mim e pra você, por que escolher a prática do assédio, que, consequentemente — para quem é assediado num primeiro momento, mas, provavelmente, com o tempo, também para o assediador —, gera infelicidade, doenças e tragédia?

De fato, não vale a pena! Então pare e pense: se está sendo assediada(o), não fique calada(o). Se está vendo alguém ser assediada(o), não se omita. E se você se perceber como uma pessoa que comete atitudes abusivas, pare, reflita e mude de prática. Pode ser que não consiga inicialmente, mas o simples fato de tomar consciência fará você buscar ajuda e logo alterar seu comportamento no trabalho. Queremos transformá-lo num ambiente de produção e ao mesmo tempo de alegria e felicidade. Sendo assim, se o seu trabalho não lhe traz satisfação, alguma coisa pode estar errada. Estamos abertos para conversar, compreender e juntos buscarmos uma saída.

# O QUE É ASSÉDIO MORAL

Assédio moral **é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada,** no exercício de suas atividades.

É conceituado por especialistas como 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, e pôr em perigo o seu emprego ou prejudicar o ambiente de trabalho.

**No serviço público**, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público, que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregada(o) de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

**É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo** e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e/ou indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

Nesse sentido, a humilhação repetitiva e de longa duração **interfere na vida do profissional e, assim, compromete a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais, gerando danos à saúde física e mental** que podem evoluir para a incapacidade de trabalho, para o desemprego ou mesmo para a morte.

**Essas condutas ferem a Constituição da República** e as diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso devem ser combatidas!

[1] Todo o texto desta seção "O QUE É ASSÉDIO MORAL?" foi extraído, nas mesmas palavras, da Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, intitulada "Pare e Repare: por um ambiente de trabalho + positivo". Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

# TÁ NA LEI

**Constituição da República**
A República Federativa do Brasil tem como fundamentos, entre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e art. 6º).

**Código Civil**

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

**Lei n.º 8.112/1990**

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, II, IX e XI).

**Código Penal**

Assédio sexual: constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (art. 216-A).
Importunação sexual: praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro. (art. 215-A).

# SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO[2]

Se você já presenciou ou sofreu assédio moral e se reconhece nestes exemplos, considerados os mais frequentes no serviço público, assinale a situação e identifique a data em que ele ocorreu:

| Situações de assédio moral | Presenciei | Já sofri |
|---|---|---|
| retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho; | | |
| sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erro; | | |
| contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto; | | |
| entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente; | | |
| atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições; | | |
| controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros; | | |
| pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas; | | |
| dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas; | | |
| invadir a vida privada da pessoa com ligações telefônicas ou cartas; | | |
| segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação; | | |
| agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física; | | |
| criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada; | | |
| espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados; | | |
| desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas; | | |
| isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas. | | |

[2] Texto adaptado extraído da Cartilha "Assédio Moral e Sexual no Trabalho". Editada pela Mesa do Senado Federal Biênio 2017-2018.

## PRÁTICAS ESPECÍFICAS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO:

- dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da instituição;

- interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;

- não levar em conta recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;

- desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

# DIFERENÇAS ENTRE CONFLITOS NORMAIS E ASSÉDIO MORAL[3]

Certo grau de competição é normal nas relações de trabalho. Muitas vezes, inclusive, sendo instrumento para o alcance de objetivos, inclui disputas baseadas em dados factuais e focados no conteúdo (não em valores pessoais). Porém, o assédio moral é diferente dos conflitos normais, pois é frequente e caracterizado por ações antiéticas e contraprodutivas. Nesse aspecto, o ambiente torna-se confuso, a comunicação ambígua e a interação entre as pessoas, hostil.

Para distingui-los melhor, apresentamos o quadro abaixo, que compara situações saudáveis e de assédio:

| Situações saudáveis | Situações de assédio |
|---|---|
| Clara definição de papéis e tarefas | Papéis ambíguos |
| Objetivos comuns e compartilhados | Falta de clareza e previsão nos objetivos |
| Relações impessoais explícitas | Relações pessoais ambíguas |
| Organização saudável | Organização precária |
| Ocasionais choques e confrontos | Ações antiéticas duradouras |
| Estratégias abertas e francas | Estratégias ambíguas |
| Conflito e discussão abertos | Ações dissimuladas, negação de conflito |
| Comunicação direta | Comunicação evasiva e oblíqua |

[3] Texto extraído da Cartilha "Assédio Moral". Elaborada pelo Mandato do Deputado Estadual Tadeu Veneri (PT do Paraná) e reeditada em 2012 pela ALEP.

# TIPOS DE ASSÉDIO MORAL[4]

A depender de sua abrangência, o assédio moral pode ser classificado em:

**Assédio moral interpessoal**

ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar a(o) profissional na relação com a equipe. Nesse aspecto, pode começar tanto em tom de brincadeira ou chacota, simplesmente pelo fato de a pessoa não se enquadrar em padrões e comportamentos ou por motivos de disputa de espaço para prejudicar a(o) colega de trabalho.

**Assédio moral institucional**

ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que se utiliza de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade e, assim, criar uma cultura institucional de humilhação e controle.

Nessa perspectiva, as estruturas de poder, cada vez mais concentradas e individualizadas, fomentam esse tipo de assédio, pois a pessoa que ocupa uma posição hierarquicamente acima de outra pessoa se sente no direito de humilhar, exercer pressão psicológica, provocar constrangimentos ou mesmo fazer com que a vítima se sinta culpada por erros que não cometeu.

[4] Idem 2.

Já quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

**Descendente**

assédio caracterizado pela pressão exercida por pessoas em cargos de chefia sobre os subordinados. Neste tipo, as pessoas hierarquicamente superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr a pessoa colaboradora em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-la(o) por algum erro cometido, por exemplo.

**Ascendente**

assédio praticado por subordinada(o) ou grupo de subordinadas(os) contra a(o) superior hierárquico(a). Consiste em causar-lhe constrangimento por interesses diversos, tais como ações ou omissões para “boicotar” uma nova gestão, indiretas frequentes diante de colegas e até mesmo chantagem visando a uma promoção.

**Assédio moral horizontal**

ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. A pessoa assediadora promove liderança negativa perante as(os) que fazem intimidação à(ao) colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

**Assédio moral misto**

consiste na prática conjunta do assédio moral vertical e do horizontal, quer dizer, a pessoa é assediada por superiores hierárquicas(os) e também por colegas de trabalho. Em geral, a agressão começa sempre com alguém tomando iniciativa e logo as(os) demais acabam seguindo o mesmo comportamento.

# DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO[5]

O assédio moral provoca os seguintes danos:

**Psicológicos:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa de futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;

**Físicos:** distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;

**Sociais:** diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros;

**Profissionais:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores.

[5] Idem 3.

# COMO COMBATER O ASSÉDIO MORAL[6]

Uma das maneiras de combater o assédio moral é a prevenção. Para evitar que ele aconteça ou até mesmo para formar provas que poderão ser usadas em ação judicial, a vítima pode adotar algumas medidas que reduzirão essa prática. São elas:

1. Resistir e nominar as ações inadequadas de que foi vítima;

2. Fortalecer laços de amizade e criar rede de solidariedade com colegas de trabalho;

3. Dar visibilidade social aos fatos, denunciando a existência de assédio moral dentro do local de trabalho;

4. Criar mecanismos de registro dos fatos e das situações de violência, para produzir provas;

5. Buscar apoio de instituições (sindicatos, Ministério Público, comissões de saúde do Trabalhador, Centro Interdisciplinar de Pesquisa e Atenção à Saúde - CIPAS, conselhos de saúde, entre outros).

[6] Idem 4.

PREVENÇÃO

## Outras formas de prevenção:[7]

-Incentivar a efetiva participação de todas(os) as(os) trabalhadoras(es) na vida da instituição, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;

- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;

- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;

- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;

- Ampliar a autonomia para a organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para a execução de tarefas;

- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;

- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);

- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;

- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todas(os) as(os) colaboradoras(es) 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; e

- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

[7] Idem 2.

## Contudo, diante de situações de assédio, devemos:

1. Denunciar à direção do sindicato;

2. Formular requerimentos administrativos, pedindo providências e alertando que o empregador poderá arcar com pesadas indenizações, além de outras sanções;

3. Solicitar a instalação de processos disciplinares para apurar responsabilidades e punir responsáveis;

4. Propor interpelações judiciais como forma de exigir uma manifestação da gestão e medidas de repressão à prática;

5. Propor medidas judiciais cautelares;

6. Impetrar mandados de segurança;

7. Formular denúncias ao Ministério Público do Trabalho, ao Tribunal Regional do Trabalho e às delegacias regionais do trabalho;

8. Registrar boletim de ocorrência por ofensa à honra e pela prática de outros delitos;

9. Pedir às entidades representativas e legitimadas para ajuizar Ação Civil Pública ou ações coletivas inibitórias;

10. Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;

11. Buscar ajuda das(os) colegas, principalmente daquelas(es) que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;

12. Buscar orientação psicológica sobre como enfrentar tais situações;

13. Comunicar a situação ao setor responsável, à(ao) superior hierárquica(o) da pessoa assediadora ou à Ouvidoria;

14. Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional, o órgão representativo de classe ou a associação; e

15. Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

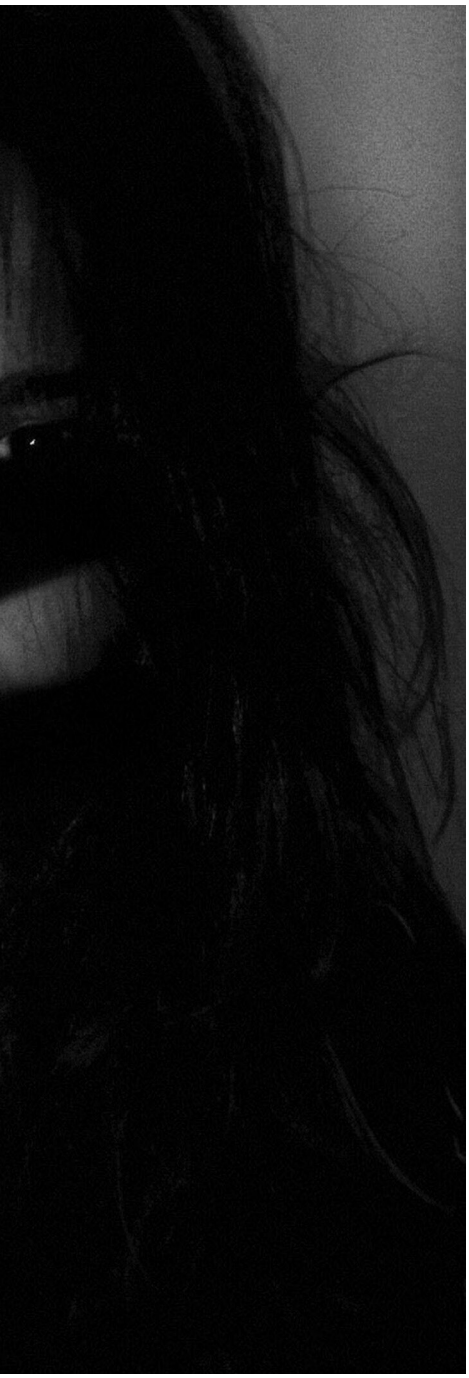
## Os colegas devem:

- Oferecer apoio à vítima;

- Disponibilizar-se como testemunha; e

- Comunicar ao setor responsável, à(ao) superior hierárquica(o) da pessoa assediadora ou à entidade de classe as situações de assédio moral que presenciou.

Especificamente no serviço público, qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para a(o) superior hierárquica(o), para a Ouvidoria ou para a Comissão de Ética, conforme a gravidade e a regulamentação de cada instituição. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.



# ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é uma prática que não somente humilha, mas agride psíquica e fisicamente as vítimas.

O assédio sexual ocorre independentemente de orientação sexual ou identidade de gênero. Ou seja, as vítimas não são somente homens e mulheres, mas também lésbicas, bissexuais, transexuais, assexuais, intersexuais, pessoas não binárias (que não se percebem como pertencentes a um gênero exclusivamente) etc. Segundo dados estatísticos, entretanto, na grande maioria dos casos, a direção deste tipo de agressão é mais bem definida, isto é, de homens contra mulheres e de heterossexuais contra homossexuais.

Fato é que o assédio sexual, a violência contra as mulheres e o próprio feminicídio podem ser etapas de uma mesma trajetória. Quer dizer, os casos começam, muitas vezes aparentemente inofensivos, mas podem acabar em morte, sendo que na quase totalidade dos casos as mulheres são as vítimas.

Por este e por outros motivos as lutas feministas foram e têm sido árduas, avançam no campo político, mas também retrocedem (a conjuntura atual mostra isso), pois o machismo tem raízes históricas na cultura do nosso país e do mundo — e isso se tornou ainda mais evidente com o advento do capitalismo. Diante desse cenário, não podemos ficar de braços cruzados e nem fingir que nada está acontecendo. Pelo contrário, precisamos denunciar, pois cada denúncia de assédio sexual hoje pode ser uma vida salva do feminicídio amanhã.

Sobre isso, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal divulgou uma pesquisa, cujo resultado foi divulgado em 2021, dando conta que a violência contra as mulheres aumentou durante a pandemia, quando foi constatado que “37,9% das brasileiras foram vítimas de algum tipo de assédio sexual nos últimos 12 meses, o que equivale a 26,5 milhões de mulheres” (Suxberger, 2021). Entre os tipos de crime contra a liberdade sexual mais frequentes está a importunação sexual: cantadas, comentários desrespeitosos e toques não consentidos nos espaços públicos (31,9% das mulheres foram vítimas, ou seja, 22,3 milhões). Na sequência, aparece o assédio no ambiente de trabalho, que atingiu 12,8% das entrevistadas, e o assédio no transporte público, 7,9% das respondentes (Suxberger, 2021)

[8] Pesquisa intitulada “Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil” (3ª. edição), realizada pelo Datafolha a pedido do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, com patrocínio da Uber. Disponível em: https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/artigos-discursos-e-entrevistas/artigos/2021/o-invisivel-assedio-sexual-nosso-de-todos-os-dias

# ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

Conforme já comentamos, a violência sexual é uma prática perversa que atinge pessoas de todas as idades, classes sociais, raças, orientações sexuais e identidades de gênero.

Uma das formas de apresentação dessa violência — que se caracteriza como meio de exercer controle e poder nas relações laborais — ocorre no ambiente de trabalho e, de novo, afeta especialmente as mulheres.

O assédio sexual fere a dignidade humana e demais direitos fundamentais das(os) servidoras(es) públicos, das(os) empregadas(os) e das(os) estagiárias(os), viola os direitos de trabalhadoras(es) à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, além de prejudicar a saúde da vítima. É alimentado pelo sigilo, que esconde o tamanho real do problema.

Crime previsto na legislação brasileira por violar direitos humanos, é definido como o ato de "constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função" (Código Penal, art. 216-A).

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, ofensivo e impertinente. Por isso, a lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual com 1 a 2 anos de detenção. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais, médicas etc.

[9] Idem 3.

# FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL

- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;

- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;

- Promessas de tratamento diferenciado;

- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;

- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego, assim como perturbação e ofensa;

- Conversas indesejáveis sobre sexo;

- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;

- Contato físico não desejado;

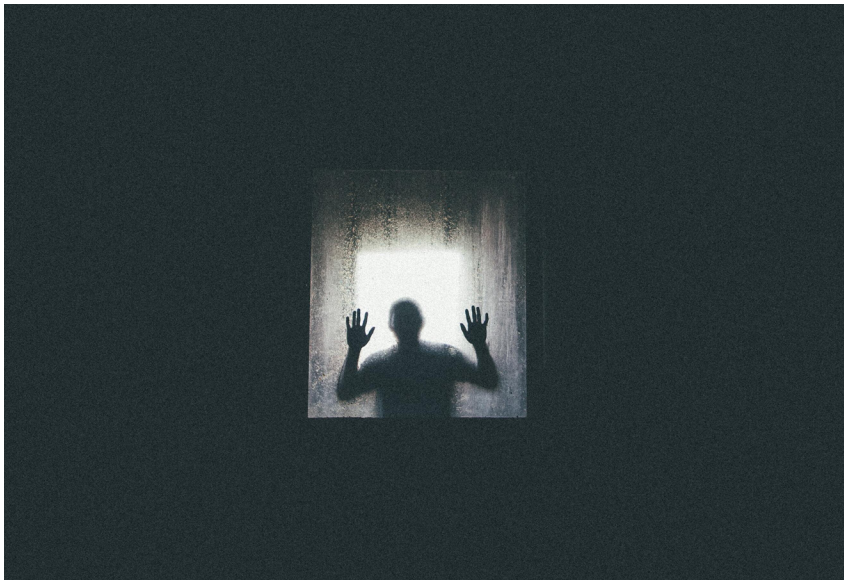
- Solicitação de favores sexuais;

- Convites impertinentes;

- Pressão para participar de “encontros” e saídas;

- Exibicionismo;

- Criação de um ambiente pornográfico.



# COMO PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL

A prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. Nesse sentido, as(os) gestoras(es) são particularmente responsáveis por monitorá-lo e por prevenir situações constrangedoras para as pessoas que nele trabalham. Mas de fato a construção desse ambiente saudável é de responsabilidade de todos.

Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio sexual, destacam-se as seguintes:

- Oferecer informação sobre assédio sexual;

- Fazer constar do código de ética do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual;

- Incentivar a prática de relações respeitosas no ambiente de trabalho;

- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;

- Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva, assim como apurar e punir as violações denunciadas;

- Romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos.

O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela que é assediada, o que dificulta a obtenção de provas.

O ciclo do silêncio, causado pelo medo, constrangimento ou pela vergonha da vítima, alimenta o agressor e pode contribuir para que o assédio se repita outras vezes.

Assim, procure ter as seguintes atitudes:

- Conte o ocorrido para as(os) colegas, amigas(os) e familiares, e forme uma rede de apoio;

- Busque ajuda da equipe do Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho;

- Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, mensagens, presentes e testemunhas;

- Registre o caso na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum;

- Ligue 180 para fazer a denúncia do caso ou comunique o fato ao seu sindicato, à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho ou a qualquer outra entidade de defesa de direitos humanos.

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em uma sociedade na qual as notícias sobre assédio são cada vez mais frequentes, vivemos um desafio de combater essa violência principalmente no nosso ambiente de trabalho. Uma das principais maneiras de fomentar isso é produzir conteúdos e compartilhar informações com o intuito de provocar reflexões que ajudarão na prevenção de condutas abusivas que atentem contra dignidade humana.

Sem a pretensão de esgotar o tema, apenas demos o primeiro passo para o início de um diálogo com você, colega servidor(a) da Alesc, a respeito do assédio moral e sexual, apresentando conceitos, legislações e exemplos de situações que envolvem essas violências.

Pudemos entender que primeiramente precisamos acabar com a discriminação de pessoas ou de grupos em razão de raça, sexo, orientação sexual, identidade de gênero e religião e favorecer o diálogo, a participação, a transparência, a ética, a valorização profissional e o respeito à diversidade. Da mesma forma, que o assédio traz impactos psicológicos, físicos, sociais e profissionais à vítima, principalmente quando a pessoa assediadora sai impune, mas também que causa danos à saúde física e mental de todas(os) que testemunham e compactuam com esses atos.

De fato, a falta de políticas que tragam soluções para o combate ao assédio acabam por facilitar a reprodução dos casos nas instituições. Se pensarmos que assediar moralmente não é apenas uma atitude individual narcísica, mas alimentada por uma sociedade desigual e preconceituosa, podemos concluir que, quanto mais equilibradas e respeitosas forem as relações, quanto mais efetiva for a nossa participação social na política, quanto mais democráticas forem as instituições, menos violência e menos assédio serão reproduzidos na sociedade.

Nesse sentido, acreditamos que propor or isso, caso você tenha passado por situações de assédio ou o tenha presenciado, sinta-se à vontade para nos procurar. Faça isso do seu jeito e no seu tempo. Entendemos que se trata de uma situação pessoal, muitas vezes delicada e complexa, revestida de uma cultura de silêncio, de menosprezo e discriminação. Mas saiba que você não está sozinha(o) e que pode contar conosco.

Precisamos salientar que nosso objetivo não é expor ninguém, tampouco praticar constrangimento. O que queremos é colaborar para que se construam ambientes agradáveis e relações mais saudáveis entre as(os) servidoras(os), independentemente de cargo ou posição.

Nosso papel é o de acolher com dignidade e o de dialogar juntos para definirmos as melhores soluções, seja do ponto de vista da mediação ou da judicialização, do apoio psicológico ou de medidas protetivas. Salientamos que, seja qual for o caso, manteremos suas queixas em sigilo. Conte com nosso apoio e orientação, e combata conosco o assédio no ambiente de trabalho!

# REFERÊNCIAS

O tema do assédio moral e sexual tem se tornado cada vez mais urgente. Por isso a necessidade de ser abordado no âmbito das relações de trabalho.

O Sindalesc iniciou a discussão em março de 2021, formando um grupo de trabalho interno (GTI) sobre assédio e, desde esse momento, realizou dezenas de reuniões, estudos e diálogo que agora resultaram na publicação desta cartilha e na realização de uma audiência pública em conjunto com a Comissão de Direitos Humanos da Alesc.

Faz jus registrar aqui uma síntese das pessoas que participaram desses diálogos, assim como referências de livros, artigos e filmes consultados e recomendados para quem tem interesse em se aprofundar.

## Pessoas que contribuíram com esse diálogo

- Dra. Anne Auras, coordenadora do Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres (NUDEM/ Defensoria Pública/SC);

- Dra. Suzana da Rosa Tolfo e Dr. Renato Oliveira, professores da UFSC e membros do Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho (NEPOT), contribuíram com a *Live*: Assédio no ambiente de trabalho (08/07/2022);

- Professora Dra. Marlene de Fáveri (UDESC), que colaborou com o enfoque de gênero;

- Deputado estadual paranaense Tadeu Veneri, presidente da Comissão de Direitos Humanos da Alep;

- Dra. Flávia Oliveira Santos, ex-procuradora do município de Itajaí/SC, que pautou o assédio com enfoque nas relações étnico-raciais;

-Margareth Hernandes, atual presidente da Comissão Especial da Diversidade Sexual e Gênero/OAB Nacional e da Comissão de Direito Homoafetivo e Gênero da OAB/SC;

-Thaís Becker H. Silveira, mestranda em Direito (USP), de Florianópolis, que tratou do tema com enfoque nas pessoas com deficiência.

Além das referências de cartilhas citadas ao longo do texto, que serviram de base para a formulação desta publicação, recomendamos as seguintes leituras:

## Livros

BYUNG-CHUL, Han. **Topologia da violência**. São Paulo: Vozes, 2016.

SAFATLE, Vladimir; JUNIOR, Nelson da Silva, DUNKER, Christian. **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2021.

BOFF, Leonardo. **Saber Cuidar**: ética do humano e compaixão pela terra. São Paulo: Vozes, 2014.

ECHEVERRÍA, Rafael. **Escritos sobre aprendizaje**: recopilación. Buenos Aires: Granica, 2015, p. 153-212. [capítulo La escucha].

## Alguns filmes ou documentários sobre o tema do assédio

Terra Fria. Filme estadunidense de 2005

O Escândalo. Filme americano de 2019

Exame de Consciência - documentário Netflix 2019

Gloria Allred: Justiça Para Todas. Documentário lançado em 2018

Crimes em Deli. Série indiana ganhadora de um Emmy em 2012

Nevenka: Assédio Sexual em Espanha.

Documentário espanhol.

Jeffrey Epstein: Poder e Perversão. Série em quatro capítulos.

O Silêncio do Céu. Filme nacional mostra a luta de Diana (Carolina Dieckmann).

## Indicação de textos digitais e artigos científicos

**Sobre violência e assédio:**
https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/pesquisa-revela-76-das-mulheres-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/

**Pesquisa Instituto Alziras – Prefeitas:**
http://prefeitas.institutoalziras.org.br/

**Blog do Dunker – Você é alguém "diferenciado"? Saiba o que isso tem a ver com seu sofrimento**
https://www.uol.com.br/tilt/colunas/blog-do-dunker/2021/01/15/teorias-da-transformacao-e-tecnologias-do-cuidado.htm

**Crônica Se eu fosse você – Rubem Alves**

**Portal Geledés – Quadrinho explica porque as mulheres se sentem tão cansadas:**
https://www.geledes.org.br/quadrinho-explica-por-que-as-mulheres-se-sentem-tao-cansadas/

**Suzana de Rosa Tolfo, Lucas Schweitzer e Júlia Gonçalves – Assédio Moral no Trabalho: uma revisão de publicações brasileiras:**
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1983-82202020000100006

**Cartilha Violência, Discriminação e Assédio no Trabalho:**
https://neppot.paginas.ufsc.br/files/2021/03/cartilha-violência-e-assédio-web.pdf

**O nosso segredo – Aline Covolo Ravara:**
https://catarinas.info/o-nosso-segredo-fui-estuprada-aos-seis-anos/

## Indicação de vídeos

***Live:* Assédio no ambiente de trabalho (08/07/2022)**
https://youtu.be/Z58e20MscwQ

**Live da Defensoria Pública de Santa Catarina:**
https://www.youtube.com/watch?v=dCJvNs_Gp1c

**Christian Dunker – Assédio - Neoliberalismo e gestão do sofrimento psíquico | Christian Dunker:**
https://youtu.be/RCRPYQaTT-8

**Christian Dunker – Escuta:**
https://www.instagram.com/p/CNTyQi-JCf1/?igshid=1cl8bxph64z79
https://www.instagram.com/p/CNTyNOHB5fg/?igshid=1caztnapzyc56

SINDALESC

Em defesa do serviço público

A todos e todas que participaram direta ou indiretamente deste trabalho, nosso mais profundo agradecimento. Esperamos que este seja apenas o começo ou uma pequena contribuição para despertar consciência e atitude de mentes e corações que não querem se calar diante de qualquer injustiça ou desrespeito às pessoas.

**Entre em contato com canal de ouvidoria do Sindalesc, você não precisa se identificar!**

**2022**