



ASSÉDIO NÃO

VOCÊ NÃO ESTÁ SOZINHO(A)!

ARTIGO 216-A DO CÓDIGO PENAL

DENUNCIE

(014) 2105-4101 OU 2105-4108
PORTAL.UNIMAR.BR/OUVIDORIA



Unimar
UNIVERSIDADE DE MARÍLIA

HOSPITAL BENEFICENTE
UNIMAR

Equipe de Elaboração

Márcio Mesquita Serva
Reitor

Prof.^a Regina Lúcia Ottaiano Losasso Serva
Vice-reitora

Marco Antonio Teixeira
Pró-reitor Administrativo

Prof. José Roberto Marques de Castro
Pró-reitor de Graduação

Profa. Dra. Fernanda Mesquita Serva
Pró-reitora de Pesquisa, Pós-graduação e Ação Comunitária

Marcia Mesquita Serva Reis
Diretora Presidente do HBU

Silvana Lusia Navas Pires
Psicóloga Organizacional

Jefferson Luís Mazzini
Consultor Jurídico

Projeto gráfico, artes e diagramação:

Fernando da Silva Martins
Supervisor de Comunicação e Relacionamento Social

Nota: Cartilha elaborada por meio de pesquisas em sites da web e em páginas oficiais de instituições governamentais, conforme bibliografias citadas.

SUMÁRIO

1. Assédio Moral

O que é assédio moral?	04
Quais são os tipos de assédio moral?	04
Quais são as situações que caracterizam o assédio moral?	05
Quais são as principais causas do assédio moral?	05
Quais são as consequências do assédio moral?	07

2. Assédio Sexual

O que é assédio sexual?	08
Quais são os tipos de assédio sexual?	08
Quais são as situações que caracterizam o assédio sexual?	09
Quais são as principais causas do assédio sexual?	09
Quais são as consequências do assédio sexual?	10

3. Procedimentos, prevenção e denúncia

Como prevenir o assédio?	10
O que fazer e como denunciar?	11
Como a vítima deve proceder?	11
Como as testemunhas devem proceder?	12

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	13
----------------------------	----

ASSÉDIO MORAL

PERGUNTAS E RESPOSTAS

O que é assédio moral?

Primeiramente é importante entender que o assédio moral é uma forma de violência caracterizada por um comportamento social negativo e danoso, materializado por meio de atitudes reiteradas de desqualificação, ridicularização, humilhação, inferiorização e desprezo pela dignidade de uma pessoa ou um grupo, em determinado espaço de convívio social.

Corroborando com a ANSEMP - Associação Nacional dos Servidores do Ministério Público - quando o assédio moral ocorre no espaço laboral, assume características próprias, quase sempre ligadas às relações de hierarquia e competitividade existentes neste ambiente e geralmente vem manifestado através de comportamentos de perseguição, com o objetivo de constranger o(a) trabalhador(a), seu trabalho e sua autoestima.

O assédio moral quando praticado no ambiente laboral (independente da forma de contrato de trabalho) é conceituado segundo HIRIGOYEN (2001), 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, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. Neste sentido, pode-se observar que o assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva dos assediador/es com potencialidade para ofender a integridade física e psíquica da pessoa assediada, bem como seus pares, gerando a desagregação no ambiente de trabalho.

Importante ressaltar que o assédio moral não ocorre somente em ambientes de trabalho, esta prática de violência, infelizmente, pode acontecer em qualquer ambiente de convívio social incluindo escolas e universidades, de maneira direta e/ou indireta, envolvendo uma ou mais pessoas com comportamentos repetitivos de bullying, constrangimento, ameaças, agressão física ou psicológica, exclusão; nesses espaços geralmente o assédio ocorre entre professores, estudantes, coordenação, funcionários.



O assédio Moral deve ser combatido por todos que experienciam ou testemunham tal prática reprovável.

Quais são os tipos de assédio moral ?

O assédio moral pode ser caracterizado por quatro modos distintos:

- **Assédio moral vertical descendente** – quando praticado pelo superior hierárquico da vítima ou vítimas.
- **Assédio moral vertical ascendente** – quando praticado pelos subordinados contra o superior hierárquico.
- **Assédio moral horizontal** – quando ocorre entre pares (mesmo nível de hierarquia).
- **Assédio moral misto** – quando combinado com mais de uma das modalidades acima.



Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima/s.

Quais são as situações que caracterizam o assédio moral?

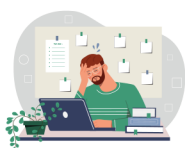
De acordo com a ANSEMP, o assédio moral pode se manifestar por diversas maneiras através de atitudes que, em geral, possuem três elementos que o caracterizam, a saber:

- 1) Atitude negativa contra pessoa ou grupo;
- 2) Conduta reiterada e sistemática;
- 3) Permanência no tempo.

Segundo este órgão do Ministério Público, todo ato de assédio se inicia por uma atitude negativa do agente em relação à pessoa ou grupo. Essa postura negativa pode ser declarada, por meio de uma agressão verbal ou física e, nessa ocasião, a identificação do assédio moral costuma ser mais fácil. Em regra, porém, esse comportamento reprovável ocorre de forma não declarada. O assediador manifesta a atitude negativa de forma sutil, velada ou dissimulada, tornando o reconhecimento do confronto difícil pelas partes envolvidas e, conseqüentemente, excluindo da pessoa ou grupo assediado a possibilidade de defesa e resistência.

A repetição ou reiteração da conduta é um elemento típico no assédio moral. A atitude negativa isoladamente ou de forma não sistemática também é reprovável e poderá até configurar o assédio moral de acordo com sua gravidade, como agressões ou ameaças, que podem em um único ato abalar emocionalmente o assediado. Porém, em regra, o assédio moral se apresenta de forma reiterada e sistemática.

EXEMPLOS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL



**Deterioração
das condições
de trabalho**



**Atentar contra
a dignidade**



**Provocação
do isolamento**



**Violência verbal
ou física**

Quais são as principais causas do assédio moral?

As causas do assédio moral estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. Veja as principais causas:

- Abuso do poder diretivo;
- Ameaças, intimidação e coerção.
- Cultura autoritária;
- Despreparo profissional e emocional de gestores;
- Rivalidade no ambiente de trabalho e/ou educacional;
- Formalismo exagerado;
- Conflito no ambiente de trabalho e/ou educacional;
- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades;
- Produzir boatos, calúnia, injúria ou difamação sobre a vida da pessoa;
- Características psicológicas da vítima e do agressor;
- Exclusão social, ignorando a vítima ou deixando-a de fora das atividades;
- Cyberbullying: assédio moral que ocorre por meio de tecnologias digitais, como mensagens de texto, e-mails, redes sociais e outras plataformas online.



Atenção! Toda relação de trabalho requer certo grau de exigências que são próprias do contrato de trabalho. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho. Isso não constitui assédio. Este só acontece de acordo com a forma como a cobrança é realizada e quando objetiva claramente desqualificar o profissional.

Importante ressaltar que nem toda conduta que desagrade uma pessoa configura assédio moral. Na relação de trabalho, assim como qualquer relação humana, certas decisões ou posturas de colegas ou superiores hierárquicos podem causar sentimento de injustiça, frustração, decepção e discordância.

Conflitos e divergências de ideias e opiniões são naturais e fazem parte da convivência. É importante entender que há algumas diferenças entre conflito e assédio moral, para que não se incorra em injusta acusação.

Vejamos algumas das principais diferenças:

CONFLITO	ASSÉDIO
-Divergência clara e aberta de ideias -Comunicação direta e franca - Interação direta entre os agentes - Não há alteração do clima organizacional - Confronto eventual - Não busca o afastamento do agente divergente	- Divergência implícita - Comunicação dissimulada -Clima organizacional conturbado -Isolamento de um ou mais agentes -Perseguição com objetivo de forçar pedido de demissão ou remoção -Confronto sistemático e permanente

Assim, é importante entender que algumas condutas NÃO configuram assédio moral, como:



- Estresse devido a eventuais picos de trabalho;
- Remoção ou mudança de função e/ou posto de trabalho no interesse da Administração para racionalização/readequação da força de trabalho do setor;
- Controle de pontualidade e produtividade da equipe e/ou aluno e dentro de parâmetros razoáveis;
- Críticas ou avaliações negativas fundamentadas sobre um trabalho desenvolvido.

Quais são as consequências do assédio moral?

O assédio moral pode desencadear sérios comprometimentos na saúde física e emocional da vítima, sendo gatilho para distanciamento familiar, ocasionando alterações comportamentais, problemas psicossomáticos e psicopatológicos que irão impactar na vida e no inevitável adoecimento de quem sofre a violência.

Observe alguns dos possíveis problemas de saúde que podem resultar da prática do assédio no trabalho:

PSICOPATOLÓGICA	PSICOSSOMÁTICA	COMPORTAMENTAL
• ANSIEDADE • APATIA • INSEGURANÇA • DEPRESSÃO • MELANCOLIA • IRRITAÇÃO • INSÔNIA • MUDANÇA DE HUMOR • PÂNICO E FOBIAS • PESADELOS	• HIPERTENSÃO ARTERIAL • ATAQUES DE ASMA • TAQUICARDIA • DOENÇAS CORONARIANAS • DERMATITES • CEFALEIA • DORES MUSCULARES • GASTRITE	• AGRESSIVIDADE CONTRA SI E CONTRA OUTROS • AUMENTO DO CONSUMO DE ÁLCOOL E DROGAS • AUMENTO DO CONSUMO DE CIGARROS • DISFUNÇÕES SEXUAIS • ISOLAMENTO SOCIAL • DESORDENS DE APETITE



O assédio moral pode afetar também a autoestima, a vida social e familiar da vítima, como por exemplo: o descumprimento de obrigações sociais, isolamento social e distanciamento familiar, ocasionando, assim, problemas que ultrapassam o ambiente institucional.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual, assim como o assédio moral, é uma violência que pode ocorrer no ambiente de trabalho - ou em função desta relação laboral - que consiste no constrangimento do(a) trabalhador(a) por meio de um comportamento negativo de conteúdo sexual.

Importante entender que, o assédio sexual, pode ser praticado em quaisquer espaços de interação social, dentre eles destacamos o ambiente de trabalho e/ou educacional onde esta prática é efetivada como uma forma de abuso de poder, onde o agente agressor visa constranger as vítimas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explícita em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.

Lembre-se

Além de conduta completamente reprovável, o assédio sexual é crime previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro.

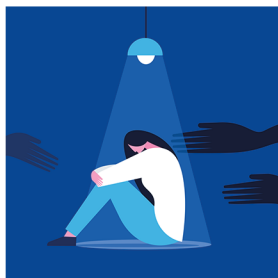
Quais são os tipos de assédio sexual ?

O assédio sexual pode ser verificado de diversas formas e em diversos graus de gravidade. "Qualquer tipo de ato de cunho sexual e não previamente autorizado (sem consentimento) pode ser considerado assédio".

Exemplos:

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

Assédio sexual por intimidação - Caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole verbais ou físicas, o que acaba 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 praticado por colega de trabalho, estando ambos na mesma posição hierárquica.



O assédio sexual é acompanhado também de humilhações, insultos e intimidações. É importante reiterar que, em todos os casos, esse assédio se configura por apresentar característica sexual. O assédio sexual pode ocorrer entre pessoas de diferentes orientações sexuais, raças, classes ou entre gerações

Quais são as situações que caracterizam o assédio sexual ?

Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;	Solicitação de favores sexuais;
Convites impertinentes;	Pressão para participar de “encontros” e saídas
Criação de um ambiente pornográfico;	Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
Promessas de tratamento diferenciado explícitas ou veladas;	Perturbação, ofensa;
Conversas indesejáveis sobre sexo ou com teor sexual;	Coerção/coação, mesmo de forma verbal;
Atentado ao pudor	Estupro;
Tirar fotos ou divulgá-las sem autorização;	insinuações explícitas ou veladas de caráter sexual.
Contato físico indesejado	Envio de mensagens de cunho sexual
Elogios desrespeitosos	Qualquer ato que seja feito após a vítima dizer “não”;
Chantagem para permanência ou promoção no emprego no processo de desenvolvimento na carreira e manutenção ou designação em Cargo ou função de confiança.	

Condutas que NÃO configuram assédio sexual

Para que a conduta não seja considerada assédio sexual é necessário que exista consentimento de ambas as partes envolvidas. Qualquer comportamento que desconsidere ou pressuponha um consentimento deve ser considerado assédio sexual no trabalho.

Também não configura assédio sexual a investida sutil e respeitosa que, sendo devidamente recusada, não teve qualquer outro desenrolar na esfera profissional e pessoal daquela que recusou o flerte.

Quais são as principais causas do assédio sexual ?

Quando analisamos as causas do assédio sexual, é importante notar que se trata, com maior frequência, de conduta cometida por homens contra mulheres e na forma vertical, ou seja, a prática é cometida por meio do superior hierárquico da vítima. Vários são os apontamentos que exemplificam as causas ligadas a este tipo de assédio, vejamos alguns:

-Condutas não verbais explícitas: manter materiais pornográficos, como cartazes, desenhos animados, desenhos de calendários, fotos, programas de computador de natureza sexual, enviar materiais audiovisuais de caráter sexual ofensivo.

-Condutas não verbais implícitas: olhares fixos, maliciosos e de avaliação da pessoa, gestos depreciativos de natureza sexual, expressões faciais de natureza sexual.

- Condutas verbais: fazer referências à sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero ou corpo da pessoa, observações sexistas, brincadeiras ou provocações sexuais, convites insistentes para sair, propostas indesejadas de caráter sexual, oralmente ou por email, SMS, Whatsapp.
- Condutas físicas: tocar sensualmente, roçar no corpo da outra pessoa, acariciar, agarrar, beliscar, bloquear caminhos com o objetivo de fazer um avanço sexual.
- Enfim, toda e qualquer conduta indesejada que cause constrangimento e viola a liberdade sexual de uma pessoa é considerada como assédio sexual.

Quais são as consequências do assédio sexual ?

Assim como o assédio moral, o assédio sexual tem impacto negativo na vida pessoal, profissional e acadêmica da vítima. Além de gerar uma situação embaraçosa e um mal estar no convívio com o assediador, a vítima pode desenvolver síndromes e doenças psicossociais que abalam seu emocional e diminuem seu interesse pelo trabalho e produtividade.

São sintomas comuns às vítimas de assédio sexual:

- Desestabilização emocional: crise de choro, medo, angústia, depressão, ansiedade, síndrome do pânico, ideação suicida, perda da autoconfiança, baixa auto-estima, insônia, diminuição da libido, esgotamento mental.
- Surgimento de doenças Psicossomáticas: dores generalizadas no corpo, Hipertensão Arterial, Taquicardia, Dermatites, Gastrite, Cefaleia.
- Comprometimento comportamental: constrangimento e mal estar em presença da vítima; perda da autoconfiança na própria competência; cometimento de erros banais por falta de concentração; perda de interesse pelo trabalho e estudos.



Condutas que NÃO configuram assédio sexual

Para que a conduta não seja considerada assédio sexual é necessário que exista consentimento de ambas as partes envolvidas. Qualquer comportamento que desconsidere ou pressuponha um consentimento deve ser considerado assédio sexual no trabalho.

Também não configura assédio sexual a investida sutil e respeitosa que, sendo devidamente recusada, não teve qualquer outro desenrolar na esfera profissional e pessoal daquela que recusou o flerte.

PROCEDIMENTOS, PREVENÇÃO E DENÚNCIA

Como prevenir o assédio?

Existem várias formas de prevenir o assédio moral e sexual, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e sexual e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática. Este é o intuito deste material, trazer conhecimentos sobre os assuntos abordados e orientar quanto aos procedimentos tanto de prevenção quanto denúncia de práticas de assédios.

O que fazer e como denunciar?

Muitas vezes, o assédio é tão intimidador ou sutil que a vítima se sente coagida a não denunciar, nem sequer falar com outra pessoa sobre o ocorrido. No entanto, é importante que ela conheça e busque os seus direitos.

Além da pessoa que sofre o assédio, outras pessoas (terceiros) também podem denunciar. Qualquer pessoa que tenha notícia do cometimento de um crime ou infração de qualquer natureza pode denunciar.



É importante salientar que algumas pessoas têm, inclusive, a obrigação legal de denunciar crimes sob pena de cometerem crime por omissão.

Como a vítima deve proceder para denunciar o assédio?

- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes as situações de assédio sofridas com informação da data, hora e local, listar o/s nome/s do assediador/es e pessoas que testemunharam os fatos e o que mais achar necessário.
- Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a);
- Evitar conversar e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o(a) assediador(a);
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação por escrito ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria, indicando, se houver, as testemunhas do ocorrido, para possível instauração do respectivo processo administrativo;
- Solicitar, junto à Ouvidoria, uma mediação para solucionar o problema.

Como as testemunhas devem proceder?

Se você é testemunha de cena(s) de assédio no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser "a próxima vítima" e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso.

Você pode cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima, incentivando a denunciar, buscando apoio institucional para o problema;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;
- Fazendo denúncia para o canal da Ouvidoria - www.abhu.com.br/ouvidoria

**TODO TIPO DE ASSÉDIO
DEVE SER DENUNCIADO.
QUEBRE O SILÊNCIO.**



NÃO ESQUEÇA QUE O MEDO REFORÇA O PODER DO ASSEDIADOR!

AS DENÚNCIAS CONSIDERADAS PROCEDENTES PODERÃO ENSEJAR A ABERTURA DE SINDICÂNCIA E DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR.

Fique atento

É importante romper o silêncio. A prática do assédio deteriora o ambiente de trabalho e o acadêmico. A construção de relações interpessoais saudáveis é de responsabilidade de todos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Secretaria de Comunicação Social do TST. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 02/08/2023.

Ministério Público do Estado de São Paulo. Cartilha de prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual. Disponível em:

http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Cartilha-de%3Dprevencao-e-enfrentamento-ao-assedio.pdf. Acesso em 02/08/2023.

FIOCRUZ. Assédio Moral e Sexual no Trabalho, 2014. Disponível em:

<https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho-prevencao-e-enfrentamento-na-fiocruz>. Acesso em: 03/08/2023.

Ministério do Trabalho e Emprego. Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Disponível em:

<http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIMORALESSEXUAL%20web.pdf>. Acesso em: 03/08/2023.

Senado Federal. Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 04/08/2023.

Universidade Federal do Acre. Cartilha de enfrentamento aos assédios moral e sexual: por um ambiente institucional e saudável. Comissão de Prevenção dos Assédios Moral e Sexual da UFAC.

Rio Branco, 2020. Disponível em: <https://www.ufac.br/ufac/prodgep/cartilhaassedioidigital.pdf>. Acesso em: 04/08/2023.

