

VIOLÊNCIA INTERPESSOAL NO TRABALHO

COMO IDENTIFICAR E COMBATER
O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



FMRP-USP

Formando também
melhores seres humanos



RIBEIRÃO PRETO / 2021

Expediente

CDH - FMRP (Gestão 2019 - 2021)

Presidente: Profa. Dra. Maria Paula Panúncio Pinto **(Departamento de Ciências da Saúde)**

Vice-presidente: Prof. Dr. Hermes de Freitas Barbosa **(Departamento de Patologia e Medicina Legal)**

Profa. Dra. Carolina Sales Vieira Macedo **(Departamento de Ginecologia e Obstetrícia)**

Profa. Dra. Luciane Loures dos Santos **(Departamento de Medicina Social)**

Prof. Dr. Rafael Silva Rocha **(Departamento de Biologia Celular e Molecular e Bioagentes Patogênicos)**

Prof. Dr. Victor Evangelista de Faria Ferraz **(Departamento de Genética)**

Ana Regina Martins Moreira **(Assistência Técnica Administrativa)**

Elke Tiegui Baldo **(Departamento de Ciências da Saúde)**

Gisele Curi de Barros **(Centro de Apoio Educacional e Psicológico)**

Lúcia de Rezende Jayme **(CRInt - Diretoria da FMRP-USP)**

Alexia Viegas Georg **(Graduanda - Curso de Medicina)**

Matheus Francoy Alpes **(Pós-graduando - Programa de Pós Graduação em Clínica Médica)**

Naayne Amorim da Silva **(Graduanda - Curso de Terapia Ocupacional)**

Nicole Arantes de Paula **(Graduanda - Curso de Fisioterapia)**

Secretária

Márcia Baumann Di Stasio **(Centro de Apoio Educacional e Psicológico)**

Organização

Maria Paula Panúncio-Pinto

Giuliana Bertozzi

Rita C.Tostes

Revisão

Ana Regina Martins Moreira

Hermes de Freitas Barbosa

Luciane Loures dos Santos

Direção FMRP

Diretor: Prof. Dr. Rui Alberto Ferriani

Vice-diretor: Prof. Dr. Jorge Elias Júnior

SUMÁRIO

Apresentação	01
O que é Assédio Moral?	02
Como diferenciar o assédio moral de atos de gestão.....	03
Como diferenciar o assédio moral de conflitos	03
As consequências do assédio moral.....	06
Responsabilidade da empresa (chefes e representantes).....	07
O que é Assédio Sexual?	08
O que você pode fazer para combater os Assédios Moral e Sexual	09
Em relação ao assédio moral.....	09
Em relação ao assédio sexual.....	09
Como relatar/notificar uma situação de Assédio	10
Links importantes	11
Materiais de apoio	11

Apresentação

Esta cartilha tem como objetivo apresentar as definições de assédio moral e sexual, dois tipos de violência interpessoal que podem ocorrer no ambiente de trabalho.

Mas, por que uma cartilha com esses temas?

A decisão institucional da FMRP de cuidar das pessoas e das relações em nossa comunidade, no ambiente acadêmico e de trabalho, envolve várias ações educativas, visando à sensibilização e a prevenção à ocorrência de violência interpessoal no contexto de nossa IES.

As informações contidas aqui pretendem conscientizar a comunidade sobre práticas consideradas abusivas.

O texto contém exemplos de práticas consideradas inaceitáveis na FMRP, diferenciando o assédio de atos de gestão, trazendo informações e apoio para que tais atitudes sejam evitadas, relatadas ou notificadas. Precisamos também evidenciar que as situações de assédio moral e sexual têm repercussões intensas na saúde física e mental de todos os envolvidos, além de impactarem profundamente o ambiente de trabalho.

A naturalização da violência interpessoal no trabalho, envolvendo relações hierárquicas e de coação/coerção, de caráter moral ou sexual, torna mais difícil sua identificação e, muitas vezes, até o seu reconhecimento por parte das vítimas.

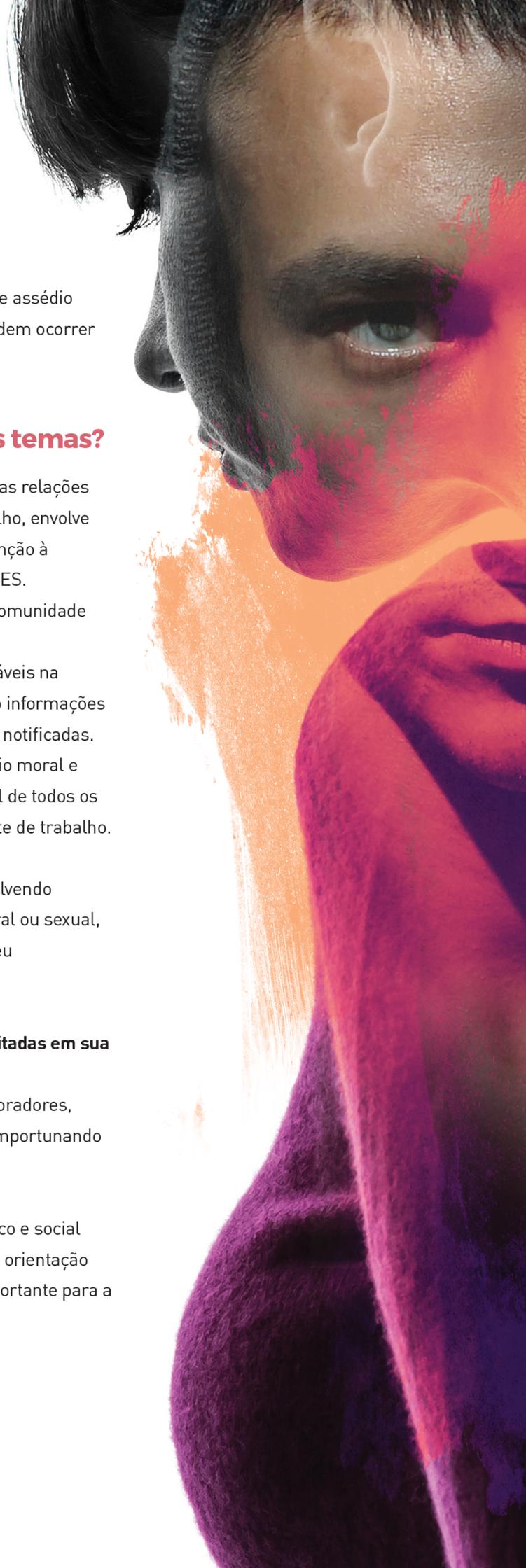
Dito de outra forma:

- Não é natural ou aceitável que pessoas sejam desrespeitadas em sua dignidade e direitos.

Um líder não pode ser desrespeitoso para com seus colaboradores, gritando, humilhando, desqualificando as suas ações, ou importunando sexualmente sob forma velada de “elogios”.

A violência no ambiente laboral reflete um contexto histórico e social mais amplo de iniquidades de gênero, raça, classe social e orientação sexual. Aprender a reconhecer sua ocorrência é muito importante para a construção de ambientes mais saudáveis e cooperativos.

**Comissão de Direitos Humanos
Diretoria FMRP**





O que é Assédio Moral?

Tem como definição:

- Gestos, palavras (escritas ou ditas) e comportamentos que expõem toda e qualquer pessoa, de forma repetitiva, a circunstâncias humilhantes e constrangedoras, passíveis de provocar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-la de suas funções, desqualificá-la ou prejudicar o cenário laboral.

É necessário destacar a frequência e a intencionalidade da conduta para definir o assédio moral:

- São atos frequentes, repetidos e intencionais. Além disso, pode haver a presença da hierarquia dentro do assédio moral, visto que a maioria dos casos de violência interpessoal ocorre entre relações de poder (chefe/líder x colaborador).

A seguir, listamos alguns exemplos de condutas que caracterizam esse tipo de assédio:

- Retirar a autonomia do trabalhador
- Criticar exageradamente o trabalho realizado
- Intimidar o trabalhador para que não exerça os seus direitos (férias, licenças, horários, prêmios)
- Agir com desprezo nas atitudes, gestos e palavras
- Atribuir maior quantidade de trabalho de forma permanente a um funcionário em comparação aos demais
- Impor um ritmo de trabalho acelerado, incomum ao que é comumente esperado
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na atribuição das tarefas
- Ofender o trabalhador com base em suas convicções e preferências pessoais
- Isolar o funcionário no ambiente de trabalho, seja fisicamente ou mesmo impedindo, dificultando a comunicação e promovendo o seu isolamento, por meio da privação de informações
- Incumbir, com frequência, o trabalhador de tarefas distintas das suas atribuições, atribuição de atividades degradantes ou supérfluas
- Interferir negativamente em promoções ou no exercício de funções diferentes
- Disseminar boatos, insinuações, fazer piadas e ironias, causando depreciação e constrangimento para outrem



Como diferenciar o assédio moral de atos de gestão

A caracterização do assédio moral depende de atributos como repetição, intencionalidade (fim discriminatório) e direcionalidade (assédio dirigido a pessoa ou a um grupo). Assim, a realização de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, não pressupõe assédio moral. O líder pode atribuir tarefas aos seus colaboradores, transferir o funcionário para outro posto de trabalho, alterar a sua jornada de trabalho. Essas atitudes devem ser razoáveis e vinculadas ao interesse da Administração ou da Universidade.

Como diferenciar o assédio moral de conflitos

As divergências podem gerar situações de conflito e não precisam ser encaradas sempre de forma negativa. O conflito consiste no desentendimento entre duas ou mais pessoas sobre um mesmo tema ou opinião, como:

- Culturas profissionais diferentes
- Visões de mundo divergentes
- Valores pessoais antagônicos
- Disputas internas de poder

O conflito possui características que o diferenciam do assédio moral, dentre elas:

- É consciente e se manifesta na comunicação direta
- A interação entre os envolvidos é mantida
- É ocasional, possui um assunto específico e explícito
- Pode ocorrer devido ao alcance de metas de um projeto, não buscando prejuízos aos profissionais

As diferenças entre

Conflito

X

Assédio moral

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

Fonte: Fiocruz (Fundação Oswaldo Cruz)



Os conflitos podem ser habituais e **devem ser administrados** para que **não se tornem possíveis assédios**, trazendo consequências desagradáveis para os funcionários e para a Universidade. Assim, o diálogo e a mediação são estratégias indicadas.

A mediação consiste em um terceiro imparcial (o mediador) que ajudará no diálogo, na negociação e na restauração das boas relações laborais, contribuindo para o desenvolvimento conjunto de soluções. Cabe aqui uma **importante distinção** entre **diálogo** e **debate**:

- Diálogo:

os envolvidos estão interessados em conhecer o ponto de vista e os argumentos da outra pessoa, com disposição para entender e refletir.

- Debate:

a conversa pode ser prejudicada pelo desejo de "vitória", não havendo real disposição entre os participantes de chegar a um entendimento mútuo.

Enquanto uma pessoa fala, o ouvinte está mais focado em elaborar um argumento que refute o ponto de vista do outro do que prestar atenção ao que se está falando.



As consequências do assédio moral

Esse contexto hostil nos leva a diversos problemas de saúde, repercutindo nas emoções, no corpo e nos comportamentos, como podemos ver nos exemplos abaixo.

Consequências do assédio moral para os colaboradores

Psicopatológicas

- Ansiedade
- Apatia
- Insegurança
- Depressão
- Melancolia
- Irritação
- Insônia
- Mudanças de humor
- Pânico e fobias
- Pesadelos

Psicossomáticas

- Hipertensão arterial
- Crises de asma
- Taquicardia
- Doenças coronarianas
- Dermatites
- Cefaleia
- Dores musculares
- Gastrite

Comportamentais

- Agressividade contra si e contra outros
- Aumento do consumo de álcool e outras drogas
- Aumento do consumo de cigarros
- Disfunções sexuais
- Isolamento social
- Desordens de apetite

Fonte: traduzido e adaptado de WHO. Psychological Harassment at work, 2003, p.16.

O assédio causa sofrimento não apenas às vítimas, mas aos colegas de trabalho, que sofrem com o medo de represálias, ou de também se tornarem vítimas do assédio, tornando o ambiente laboral hostil e tenso, com repercussões na dinâmica das instituições.

Vale lembrar que:

- *O assédio moral é uma infração nas relações de trabalho, reconhecida pelo direito brasileiro, passível de pena e punição.*

Caracteriza-se como um tipo de dano moral que viola a dignidade da pessoa humana prevista no art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988 (CF/88), cuja reparação tem previsão no art. 5º, V e X, da CF/88, nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, bem como reparação extrapatrimonial, prevista no art. 223-G da CLT.

Portanto, o assediador deve, perante a lei, reparar o ato ilícito cometido. E não são raros os casos de indenização envolvendo empresas, chefes e assediadores.

Consequências do assédio moral para as instituições

-
- Custos adicionais de aposentadoria
 - Danos à imagem da instituição
 - Diminuição da competitividade
 - Diminuição da qualidade dos produtos/processos
 - Aumento de pessoas incapacitadas para o trabalho
 - Aumento da rotatividade de pessoal
 - Deterioração do clima interpessoal
 - Custos de contencioso (ações judiciais)
- Perda de pessoal qualificado
 - Redução da produtividade individual e em grupo
 - Redução de motivação, satisfação e criatividade
 - Transferências repetidas
 - Custos de reposição de pessoal
 - Absenteísmo por doença
 - Necessidade de treinamento de novos funcionários
-

Fonte: traduzido e adaptado de WHO. Psychological Harassment at work, 2003, p.21.

Responsabilidade da empresa (chefes e representantes)

A Constituição Federal assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII).

A legislação previdenciária estabelece que a empresa é responsável pela adoção e uso de medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador (art. 19, §1º, da Lei 8.213/1991).

A CLT, por sua vez, dispõe sobre a segurança e medicina no trabalho em seu Capítulo V, destacando-se entre as obrigações legais das empresas:

- Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (art. 157, incisos I e II).

O assédio moral é um problema de saúde do ambiente de trabalho. Vê-se, portanto, que há previsão em diversas leis em que cabe ao empregador e seus representantes, a manutenção da higidez do ambiente laboral e que, em não sendo observado, arcar com as consequências advindas do ato ilícito.

O que é Assédio Sexual?

Configura-se por:

- Gestos, palavras ou atitudes que constroem uma pessoa, com a finalidade de conseguir vantagem ou favorecimento sexual. Na maioria das vezes, o assediador encontra-se em uma posição superior hierárquica. Pode se caracterizar assédio sexual mesmo que aconteça uma única vez e mesmo que o assediado se negue a realizar os favores sexuais.

No trabalho, esse tipo de assédio afeta principalmente as mulheres, apesar de ser uma prática que pode atingir homens e mulheres de qualquer idade, classe social, etnia e/ou orientação sexual.

O assédio sexual pode ser realizado por:

- **Chantagem:** quando o superior exige que o subordinado realize algum ato sexual como pré-requisito para a manutenção do emprego ou para a obtenção de benefícios.

- **Intimidação:** consistindo em incitações sexuais inoportunas ou solicitações sexuais, criando um cenário hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho, podendo ser exercido tanto por um chefe quanto por colegas de trabalho.

Alguns exemplos mais comuns são:

- Conversas indesejáveis sobre sexo
- Insinuações explícitas ou veladas de caráter sexual
- Promessas de tratamento diferenciado
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual
- Contato físico não desejado
- Pressão para participar de “encontros”

O assédio sexual recebe tratamento em lei específica, sendo que o crime está previsto apenas quando há **condição de superioridade hierárquica ou ascendência** (Código Penal, art. 216-A), com pena de detenção para o agressor.

Esse assédio **fere a dignidade** humana e outros **direitos fundamentais** dos servidores públicos, viola direitos de colaboradores à segurança e à igualdade de oportunidades, além de afetar gravemente a saúde. É sustentado pelo **sigilo**, pelo **medo** e/ou pela **vergonha**, camuflando a dimensão real do problema.



O que você pode fazer para combater os assédios moral e sexual

O mais importante para ambos os casos é romper o silêncio e buscar ajuda para enfrentar o problema em conjunto.

Em relação ao assédio moral:

- 1.** Registre de forma detalhada as ocorrências de assédio, anote o dia em que ocorreu, a hora, o local, quem estava presente, informe o nome de quem assediou, como assediou, descreva os acontecimentos e o nome das testemunhas.
- 2.** Compartilhe o problema e busque ajuda com outros chefes/líderes e pessoas de confiança, além de contar com o apoio de familiares e amigos.
- 3.** Evite conversar com o assediador sem testemunhas.
- 4.** Busque apoio psicológico e afaste os sentimentos de culpa e inferiorização.
- 5.** Solicite alteração de posto de trabalho, se necessário.

Em relação ao assédio sexual:

- 1.** Busque o apoio de pessoas de sua confiança.
- 2.** Reúna evidências da situação, como bilhetes, presentes e testemunhas.
- 3.** Registre a situação na Delegacia de Polícia de Defesa da Mulher (DDM).
- 4.** Ligue 180 para denunciar.
- 5.** Acesse o site: www.prefeiturarp.usp.br/page.asp?url=cav-mulheres, que dá acesso a uma comissão que apura violência contra mulheres e gêneros da USP/RP, permitindo o relato de situações assim para a tomada de providências, caso a unidade não possua uma Comissão dos Direitos Humanos.





Como relatar/notificar uma situação de assédio

Relate situações de assédio próprio ou de colegas ao órgão competente da Instituição, a Comissão de Direitos Humanos da FMRP.

1. Envie e-mail para: direitoshumanos@fmrp.usp.br
2. Acesse a página: www.cdh.fmrp.usp.br/fale-conosco e responda ao formulário de sua escolha (relato identificado ou anônimo).

Unida em uma só causa e informada de nossos direitos e deveres, a FMRP busca fomentar um ambiente ainda mais igualitário, de respeito mútuo e muito mais salutar para todos nós. Pautados pelos valores que fazem de nossa instituição referência nacional e internacional em formação técnica e humana, vamos juntos combater e coibir todo tipo de assédio.



Links importantes

Delegacias da Mulher no estado de São Paulo. | Defensoria Pública, 2021.

www.defensoria.sp.def.br/dpesp/Default.aspx?idPagina=3454

Contato OAB Ribeirão Preto. | Ordem dos Advogados do Brasil-SP, 2021.

<https://oabrp.org.br/fale-conosco/>

Ministério Público de São Paulo. | Ministério Público, 2021.

http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/home/home_interna

Materiais de apoio

Assédio moral: conhecer, prevenir, cuidar. | Ministério da Saúde, 2015.

http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio_moral_conhecer_prevenir_cuidar.pdf

Assédio moral e sexual no trabalho: prevenção e enfrentamento na Fiocruz. | Ministério da Saúde e Fundação Oswaldo Cruz, 2014.

http://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos/cartilha_assedio_moral_fiocruz.pdf

Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho. | Senado Federal, 2017-2019.

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

Psychological Harassment at Work. | World Health Organization (WHO) - Geneva, 2003.

https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf



EU DISSE
SERVIÇO DE PRETO
SÓ UMA VEZ



ALGUMAS ATITUDES
NÃO SÃO TOLERÁVEIS
NEM UMA ÚNICA VEZ.

FMRP-USP

Formando também
melhores seres humanos

RESPEITO SEMPRE.



EU SEGUREI
FORTE O BRAÇO DELA
SÓ UMA VEZ



ALGUMAS ATITUDES
NÃO SÃO TOLERÁVEIS
NEM UMA ÚNICA VEZ.

FMRP-USP

Formando também
melhores seres humanos

RESPEITO SEMPRE.



MAS EU FALEI DO
JEITINHO DE VIADO DELE
SÓ UMA VEZ

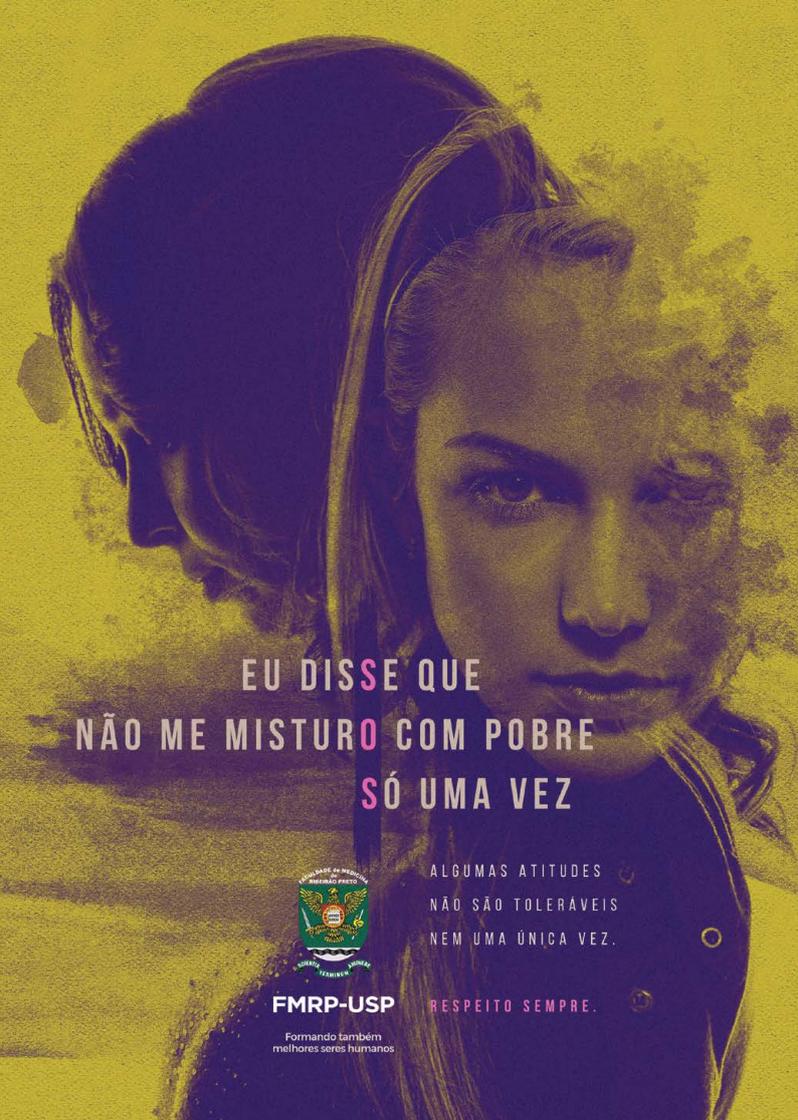


ALGUMAS ATITUDES
NÃO SÃO TOLERÁVEIS
NEM UMA ÚNICA VEZ.

FMRP-USP

Formando também
melhores seres humanos

RESPEITO SEMPRE.



EU DISSE QUE
NÃO ME MISTURO COM POBRE
SÓ UMA VEZ



ALGUMAS ATITUDES
NÃO SÃO TOLERÁVEIS
NEM UMA ÚNICA VEZ.

FMRP-USP

Formando também
melhores seres humanos

RESPEITO SEMPRE.



SÓ PODE SER
HOMEM OU MULHER.
TRANS NÃO EXISTE.



FMRP-USP

Formando também
melhores seres humanos

ALGUMAS ATITUDES
NÃO SÃO TOLERÁVEIS
NEM UMA ÚNICA VEZ.

RESPEITO SEMPRE.



MULHER SABE CUIDAR
DA CASA, NÃO PRECISA
ESTUDAR TANTO.



FMRP-USP

Formando também
melhores seres humanos

ALGUMAS ATITUDES
NÃO SÃO TOLERÁVEIS
NEM UMA ÚNICA VEZ.

RESPEITO SEMPRE.



APESAR DE SER
NEGRO, ATÉ QUE O
SERVIÇO FICOU BOM.

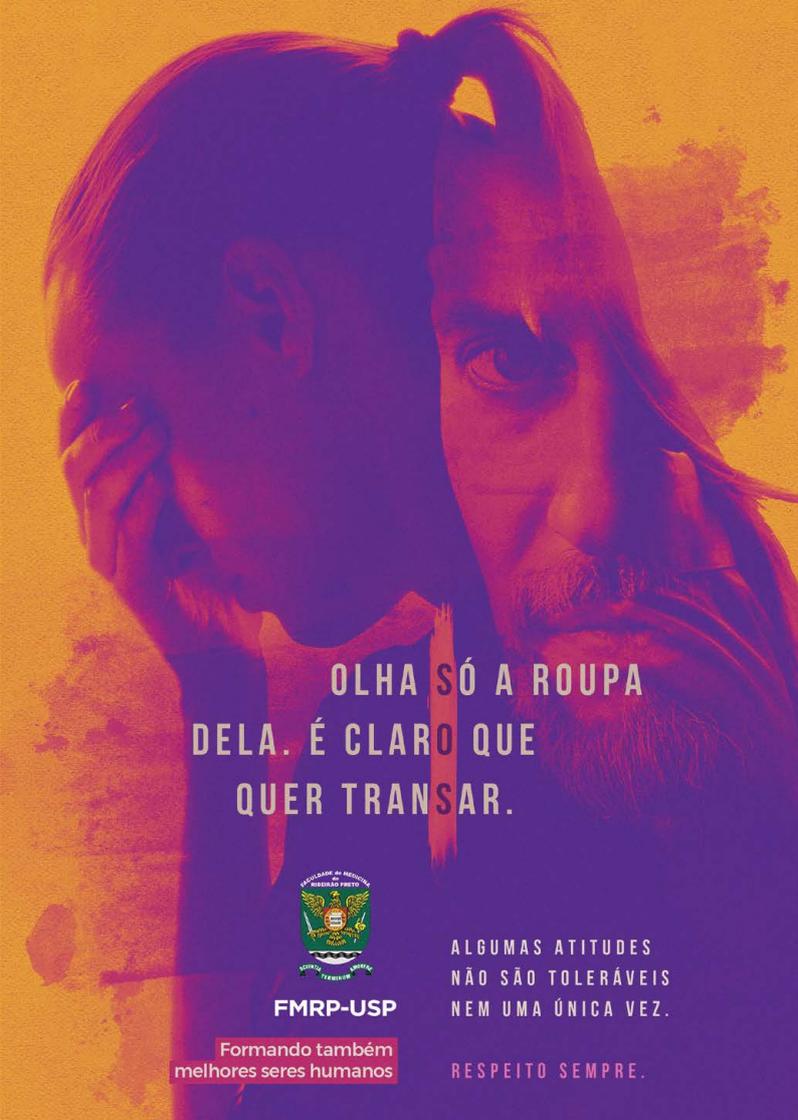


FMRP-USP

Formando também
melhores seres humanos

ALGUMAS ATITUDES
NÃO SÃO TOLERÁVEIS
NEM UMA ÚNICA VEZ.

RESPEITO SEMPRE.



OLHA SÓ A ROUPA
DELA. É CLARO QUE
QUER TRANSAR.



FMRP-USP

Formando também
melhores seres humanos

ALGUMAS ATITUDES
NÃO SÃO TOLERÁVEIS
NEM UMA ÚNICA VEZ.

RESPEITO SEMPRE.

VIOLÊNCIA INTERPESSOAL NO TRABALHO

COMO IDENTIFICAR E COMBATER
O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



FMRP-USP

Formando também
melhores seres humanos





FMRP-USP

Formando também
melhores seres humanos