

CARTILHA SOBRE AS DIVERSAS FORMAS DE ASSÉDIO



Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região - Pernambuco
SUBCOMITÊ DE PREVENÇÃO AO
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

COMPOSIÇÃO

(biênio 2023/2025 – nos termos da Portaria TRT6-GP nº 70/2023)

Solange Moura de Andrade – Desembargadora do Trabalho

Andréa Keust Bandeira de Melo – Juíza do Trabalho

Edilson Monteiro – Analista Judiciário

Geraldo Euclides da Silva – Técnico Judiciário

Arthur da Costa Cabral – Técnico Judiciário

Ana Carla da Silva – Colaboradora Terceirizada

Rildo Faustino – Colaborador Terceirizado

◉ QUE PODE SER CONSIDERADO ASSÉDIO

EM JUNHO DE 2019, A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) EDITOU A CONVENÇÃO Nº 190 E A RECOMENDAÇÃO Nº 206 PARA ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO. A CONVENÇÃO TROUXE EM SEU ART. 1º O SEGUINTE CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL:

Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.



◉ QUE É ASSÉDIO MORAL

O **assédio moral** consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva.

Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima.



ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas a situações de **humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo**, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional.



CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

São características do assédio moral (independentemente da intencionalidade da conduta), **ações que possam acarretar exclusão de servidores, empregados, estagiários ou terceirizados de suas funções ou que deteriorem o ambiente laboral.**

Podem ocorrer não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação desenvolvida no âmbito profissional.



ALGUMAS CONDUTAS QUE CONSISTEM ASSÉDIO

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir – gerando sensação de inutilidade e incompetência;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente;
- Contestação sistemática de decisões e críticas de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;



ALGUMAS CONDUTAS QUE CONSISTEM ASSÉDIO

- Exigir a execução de tarefas urgentes, com prazos mínimos, de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir metas inalcançáveis ou majoradas ao longo do prazo estabelecido;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa; e
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional.



ONDE PODEM OCORRER SITUAÇÕES DE ASSÉDIO?

- **Nos locais de trabalho;**
- **Em deslocamentos ou viagens;**
- **Em treinamentos;**
- **Através de mensagens por aplicativos ou ambiente virtual cyberbullying; e**
- **Eventos, jogos e atividades sociais relacionadas ao trabalho.**



QUEM PODE SER OS ENVOLVIDOS?

Assédio moral vertical: ocorre quando há relação de hierarquia entre quem assedia e aquela pessoa que é assediada podendo ser descendente ou ascendente.

Descendente: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior.

Ascendente: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior.

Assédio moral horizontal ou "bullying hexagonal": ocorre quando o assédio é praticado entre pessoas de mesma hierarquia.

Assédio moral misto ou "bullying misto": ocorre quando, de forma coordenada, uma pessoa assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.



SUBORDINADOS

◉ QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL

Importante entender que os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho; por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral. Alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão pública, e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral:

- 1** Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- 2** Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;
- 3** Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
- 4** Críticas construtivas; e
- 5** Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, (desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada).



EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES



- Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento;
- Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;
- Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;

EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES



- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
- Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento; e
- Proferir piadas de cunha sexista.

BULLYING

Bullying é uma palavra que se originou na língua inglesa. "Bully" significa "valentão", e o sufixo "ing" representa uma ação contínua.

Bullying é todo ato de violência física ou psicológica que ocorre de forma intencional e repetitiva - mas sem motivação evidente com o objetivo de intimidar, agredir ou provocar dor ou angústia em uma ou mais pessoas. O termo é adotado para os casos em que estão envolvidos crianças e adolescentes.

O bullying pode acontecer em qualquer lugar. Contudo, o local onde mais frequente em ambiente escolares, onde as crianças e jovens passam grande parte de seu tempo e interagem com um número maior de pessoas.



ASSÉDIO ELEITORAL

O assédio eleitoral ocorre quando uma ou mais pessoas se utilizam de posição de autoridade para coagir outras pessoas a votarem em determinado candidato político de acordo com seus interesses pessoais, violando a legislação eleitoral e, portanto, cometendo crime.



MICROAGRESSÕES

As microagressões são interações onde ocorrem injúrias breves e clichês, que podem ser:

- Verbais;
- comportamentais ou ambientais;
- de forma intencional ou não; e
- que comunicam hostilidade, depreciação ou desrespeito contra membros de um grupo oprimido, sendo geralmente percebidos como agressões apenas pelas vítimas.

O termo foi criado pelo psiquiatra Chester M Pierce nos anos 70. Um dos exemplos é o Micromachismo.



ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

- O assédio moral organizacional, coletivo ou institucional, ocorre quando a organização incentiva e/ou tolera o assédio.
- O propósito é atingir o(a) trabalhador(a) por meio de estratégias organizacionais de constrangimento, explícitas ou sutis, com o objetivo de melhorar a produtividade, reforçar o controle ou demonstrar poder.



CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

- Assédio moral organizacional se caracteriza pelo processo contínuo de hostilidades, estruturado por meio da política organizacional ou gerencial, que tem como objetivo imediato aumentar a produtividade, diminuir custos, reforçar o controle ou excluir trabalhadores que a organização não deseja manter em seu quadro.
- Pode ser direcionado a todo o grupo ou a integrantes de determinado perfil.



ASSÉDIO SEXUAL

- É definido por lei 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).
- O assédio sexual **É CRIME** e não deve ser tolerado.
- A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.



ASSÉDIO SEXUAL

O **assédio sexual** pode ocorrer de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

Pode ser manifesto através de:

- Mensagens escritas;
- gestos;
- cantadas;
- toques;
- piadas;
- insinuações;
- chantagens ou ameaças;
- conversas indesejáveis sobre sexo;
- oferecimento de vantagens ou pequenas benesses para a pessoa assediada, em troca de sexo;
- convites impertinentes.



ASSÉDIO SEXUAL

O **assédio sexual** é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada.

Para tipificar o assédio sexual **não é necessária a repetição ou sistematização da conduta**, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, **para caracterizá-lo**.



DISCRIMINAÇÃO

Discriminação: Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, cor, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto dificultar, anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais - em igualdade de condições - nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.



DANOS QUE PODEM SER GERADOS PELO ASSÉDIO

- **Psicológicos:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação, pessimismo, depressão, 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, dores de cabeça, estresse, suicídio;

- **Sociais:** falta de vontade de fazer amizades, degradação do relacionamento familiar; e

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

QUEM PODE DENUNCIAR O ASSÉDIO?

Tanto superiores hierárquicos quanto colegas de trabalho, de mesma hierarquia, podem ser denunciados(as) por assédio moral. Em geral, o(a) assediador(a) desenvolve sentimentos de autoridade em relação à pessoa assediada e abusa do poder conferido pelo cargo, emprego ou função exercida.

Ao perceber que colegas estão isolados no ambiente de trabalho, procure chamá-los para conversar e forneça ajuda ou apoio.

Normalmente quem sofre assédio moral de forma continuada rompe os laços afetivos com as pessoas e com o trabalho. Preste atenção se os colegas estão reproduzindo os atos de violência psicológica iniciados por um superior hierárquico.

Seja o primeiro a romper o pacto coletivo de tolerância, omissão e silêncio com o assédio.



RESPONSABILIZAÇÃO PARA QUEM ASSEDIA

Na esfera Trabalhista, por infração aos artigos 482 e 483 da CLT;

Na esfera Administrativa, por infração disciplinar;

Na esfera Cível, por danos morais e materiais;

Na esfera Eleitoral, Crime artigos 299 e 301 do código eleitoral.

Na esfera Penal, pode configurar:

- Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989);
- A discriminação contra a pessoa com deficiência (Lei nº 7.853/1989 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015);
- A discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei nº 9.029/1995);
- O assédio sexual laboral (art. 216-A do Código Penal);
- A importunação sexual (art. 215-A do Código Penal); e
- O registro não autorizado da intimidade sexual (art. 216-B do Código Penal) e a injúria racial (art. 140, § 3º do Código Penal).



• QUE A VÍTIMA DO ASSÉDIO DEVE FAZER ROMPENDO O CICLO DO SILÊNCIO

Anotar tudo. As situações de assédio, relatando detalhes, tais como dia, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;

- Conversar com pessoas que possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser possíveis testemunhas;
- Evitar ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
- Reunir todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;
- É fundamental falar com alguém de sua confiança, não se isole. Busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com o ocorrido;
- Denunciar na Ouvidoria do órgão ou entidade e fazer um boletim de ocorrência na Delegacia. A linha 180 é própria para denúncia do caso de assédio sexual;
- Em caso de terceirizada/o ou empregada/o pública/o, registrar a denúncia na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e no Ministério Público do Trabalho (MPT).



ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Chegada a hora da gente
Examinar a questão
Vamos povo dar as mãos
Travando luta sincera
Vitória que nos espera
Assédio não tem vez não



Seja do tipo moral
Ou se é sexual
Apure sua atenção
Pros males aqui trazidos
Não adoença em silêncio
Exija a solução

Autoria: **Geraldo Euclides da Silva**

É IMPORTANTE DENUNCIAR

Saiba como

- **Teleouvidoria:** 0800-722-4477 (serviço gratuito).
- **Pessoalmente:** Ouvidoria – Sede do TRT-6, no Cais do Apolo, nº 739, Bairro do Recife, Recife-PE

• **Denúncia de assédio:** ouvidoria.assedio@trt6.jus.br