



Assédio Moral e Sexual no trabalho

CONHECER PARA COMBATER

SINPROSP **85** ANOS

sindicato dos professores de são paulo
Sinpro sp

ASSESSORIA JURÍDICA

LBS
ADVOGADAS E ADVOGADOS
Loguercio - Beiro - Surian



Assédio Moral e Sexual no trabalho

CONHECER PARA COMBATER

SINPROSP **85** ANOS

Apresentação

Assédio e discriminação no ambiente de trabalho, nas suas diferentes naturezas, ainda estão presentes na nossa sociedade e, como parte dela, nas instituições de ensino. Para professoras e professores, estas formas de violência surgem em variadas frentes e formatos. Na interação com alunos, tutores responsáveis, colegas e superiores hierárquicos da escola, são muitos os cenários em que o docente pode ser colocado em uma situação de vulnerabilidade.

Assim, comprometido com a defesa dos direitos da categoria, o SinproSP elaborou esta cartilha como parte da sua luta histórica por um ambiente de trabalho digno e saudável. No segundo volume da série “Conhecer para combater”, que teve a “Violência Contra a Mulher” como tema de lançamento, esclarecemos os conceitos, orientações e procedimentos na prevenção, conscientização e enfrentamento do “Assédio Moral e Sexual no Trabalho”.

O Sindicato, enquanto espaço e agente de representação, acolhimento e apoio aos professores, reafirma seu compromisso de construir e dar suporte a uma rede de sensibilização e responsabilização a partir de um trabalho conjunto com todos os docentes.

Boa leitura!



Introdução

A violência, embora parte da experiência humana, não é aceitável, e resulta em custos elevados, como cuidados de saúde, dias não trabalhados, investigações e punições. Em 1996, a violência foi reconhecida como um problema de saúde pública pela Assembleia Mundial da Saúde, que definiu e tipificou o fenômeno para traçar estratégias de prevenção e criar comunidades seguras.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define violência como o uso de força ou poder, ameaçado ou real, contra si mesmo, outra pessoa ou grupo, resultando em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação. Este conceito abrange assédio moral, sexual e discriminação, e exige uma abordagem científica, interdisciplinar e coletiva, dividida em quatro etapas:

- **Exame de conhecimentos básicos e sistematização de dados sobre violência;**
- **Investigação das causas (aferição de risco);**
- **Elaboração e implementação de formas de prevenção;**
- **Monitoramento e avaliação da eficácia das intervenções.**

Para enfrentar o problema, é necessário levantar e analisar dados sobre a história pessoal, aspectos biológicos e demográficos dos agressores e vítimas, e o contexto comunitário, incluindo fatores sociais, culturais e políticos.

A disponibilidade, qualidade e utilidade dos dados sobre violência são alguns dos primeiros gargalos que encontramos ao enfrentar o problema, como veremos a

seguir. A ausência de conhecimentos básicos sobre o fenômeno e as formas de enfrentamento, assim como a falta de coragem política para desafiar atitudes e práticas estabelecidas são outros importantes obstáculos à prevenção.

Em 2022, foi publicada a primeira pesquisa internacional sobre violência e assédio no trabalho – ILO-Lloyd's Register Foundation-Gallup Survey. A principal conclusão deste estudo pode ser resumida na descrição do fenômeno da violência como recorrente, persistente e espalhado pelo mundo. Entre os resultados encontrados, vale destacar:

- **1 em cada 5 pessoas experimentaram uma forma de violência no trabalho, o que equivale a 743 milhões de pessoas. Destas, um terço sofreu mais de uma forma de violência e 3 em cada 5 vítimas foi agredida múltiplas vezes;**
- **Assédio moral foi a forma mais comum de violência no trabalho, correspondendo à forma de agressão sofrida por 1 em cada 5 vítimas;**
- **Assédio sexual correspondeu à forma de agressão sofrida por 1 em cada 15 vítimas, sendo as mulheres particularmente sujeitas a este tipo de violência;**
- **As pessoas que já sofreram algum tipo de discriminação (gênero, deficiência, nacionalidade, etnia, raça ou religião) estão mais sujeitas a sofrer violência ou assédio no trabalho, correspondendo a 5 em cada 10 vítimas;**
- **45,6% das vítimas de violência no trabalho deixaram de compartilhar sua experiência, explicando seu silêncio pelo medo de prejudicar sua reputação ou pela percepção de que seria perda de tempo falar a respeito.**



No Brasil, o Fórum Brasileiro de Segurança Pública contabilizou o incremento dos casos de violência sexual em 2023, mas sem especificar as circunstâncias da ocorrência. Ou seja, não é possível identificar quais aconteceram no ambiente de trabalho:

- **6.114 casos de assédio sexual, o que representou aumento de 49,7% dos registros;**
- **27.530 casos de importunação sexual, o que significou crescimento de 37%.**

A primeira pesquisa nacional sobre assédio sexual em ambientes profissionais on e offline foi realizada em 2020, por meio de uma parceria entre as empresas Think Eva e LinkedIn. Principais achados desta pesquisa:

- **O ambiente de trabalho foi o espaço em que 47,12% das participantes afirmaram ter sofrido assédio sexual;**
- **O assédio sexual atinge de maneira desigual as mulheres, vitimizando mais as negras (pretas e pardas), 52%, e as de rendimentos menores (renda entre 2 e 6 salários-mínimos), 49%;**
- **A renda familiar influencia a frequência com que o tema assédio sexual no trabalho é discutido, variando entre 47% (até 2 salários-mínimos), 54% (entre 2 e 6 salários-mínimos) e 60% (acima de 6 salários-mínimos);**
- **Reações diante do assédio compreendem contar para pessoas próximas (50%), fazer nada (33%), pedir demissão (15%), recorrer a sistemas de denúncia anônima da empresa (8%), recorrer ao departamento de recursos humanos (5%), recorrer a grupos de apoio dentro da empresa (4%), recorrer a**

grupos de apoio fora da empresa (3%), outras medidas (14%);

- **Motivos para silenciar sobre a violência sofrida varia entre impunidade (78,4%), políticas ineficientes (63,8%) e medo (63,8%);**
- **Maiores barreiras para denunciar são a impunidade (78%), o descaso (64%), o medo de ser exposta (64%), receio de ser desacreditada (60%), medo de ser demitida (60%), medo de ser culpabilizada (41%), falta de certeza se foi assédio sexual (27%) e sentimento de culpa (16%).**

Dados do sistema de Justiça indicam a gravidade do problema no Brasil. De acordo com informações divulgadas pelo Ministério Público do Trabalho, no primeiro semestre de 2023, foram recebidas mais de 8.400 denúncias de assédio moral e sexual em todo país. Especificamente no que diz respeito ao assédio sexual, os números mais que dobraram em relação a 2022. A Justiça Trabalhista, por sua vez, recebe, em média, 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral por mês (Dados do Tribunal Superior do Trabalho – TST).

A empresa KPMG publicou em 2023 estudo nacional sobre assédio, com a participação de mais de mil pessoas, consolidando seus resultados no que chamou Mapa do Assédio no Brasil. As principais tendências verificadas por este estudo são:

- **A maior parte das violências sofridas no ambiente de trabalho enquadra-se na categoria de assédio moral (42%), seguida pelo assédio sexual (26%);**
- **A região Sudeste concentra 77% dos casos de assédio, sendo que deste percentual 57% ocorreram no Estado de São Paulo;**

- 
- **1 em cada 3 vítimas sofreu assédio no próprio local de trabalho; 11% no transporte público; 7,63% em instituições de ensino; 7,53% em bares ou restaurantes;**
 - **Só 20% das vítimas de assédio denunciam seus agressores;**
 - **55% das vítimas decidiram não denunciar;**
 - **27% afirmam que deixaram de reportar o caso por inexistência de canal de denúncias adequado e seguro.**

Assim como indicado pelo Mapa do Assédio no Brasil, uma das pesquisadoras pioneiras no estudo do assédio, a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, reconhece o meio educacional como um dos mais expostos à violência. Seja porque envolve maior frequência de relações interpessoais, o que favorece os conflitos; seja pela rivalidade acadêmica, especialmente entre pesquisadores. A financeirização da educação, que converte ensino em negócio e estudante em cliente, além de colocar ênfase na busca de lucro, no aumento de produtividade e na redução dos gastos com trabalho docente, também torna o ambiente de trabalho nocivo. De igual maneira, o medo do desemprego, as desigualdades sociais, a carestia, o acesso a armas e drogas e até a naturalização da cultura de violência repercutem nas salas de aula.

Este cenário é confirmado por pesquisas internacionais, nacionais e locais. Vale destacar o estudo global elaborado pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), que coloca o Brasil no topo do ranking de violência (Teaching and Learning International Survey – TALIS, de 2013, 2014 e 2018); os dados do Sistema de Avaliação da Educação Básica, SAEB/ Prova Brasil, de 2017; e a pesquisa do Instituto Locomo-

tiva e do Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP), de 2019, que indica o crescimento da violência contra docentes e do clima de insegurança nas escolas públicas de São Paulo, registrando como principais ocorrências agressão verbal, bullying, assédio moral, assalto, discriminação e agressão física.

Observem que faltam dados específicos sobre violência em entidades educacionais privadas, o que, associado à alta taxa de silenciamento das vítimas, dificulta o enfrentamento eficaz das violências no ambiente de trabalho. Discutir o tema e promover a conscientização são, portanto, essenciais para reconhecer a violência, conhecer os direitos, ter redes de apoio e exigir uma postura ativa de empregadores e autoridades.



Educação: entre direitos e violências

A educação é um direito fundamental, conforme determina nossa Constituição federal de 1988. Por isso, deve ser encarada como uma responsabilidade compartilhada entre os diferentes níveis de governo (municipal, estadual e federal), que são responsáveis por fornecer e monitorar o ensino e o desenvolvimento de crianças e adolescentes, assegurando também alimentação e segurança; as escolas, que são responsáveis por proporcionar um ambiente de aprendizagem respeitosa e emancipadora; os estudantes, que participam ativamente do processo de aprendizagem e da criação de um ambiente saudável e colaborativo nas escolas; e as famílias, que acompanham o desenvolvimento das crianças e adolescentes, sendo atores fundamentais na construção de seus conhecimentos e valores.

A família, ou o responsável legal pelo estudante, representa o primeiro contato deste com a sociedade. É a partir da família que o indivíduo começa a se socializar, criar laços e relacionamentos, e construir seus valores. Assim, o ambiente familiar desempenha um papel crucial na aprendizagem infantil, sendo responsável por motivar, apoiar, acolher e orientar a formação desse indivíduo, funcionando como uma extensão do aprendizado escolar.

Diversos fatores socioculturais, intensificados pela mercantilização da educação e disseminação de fake news, têm confundido o papel de cada ente na formação educacional de crianças e jovens, causando estresse e conflito. Isso tem potencial de deteriorar o clima dentro das escolas, que passam a ser palco de condutas violentas contra professores em razão de seu trabalho e até de suas escolhas de vida, sejam elas políticas, religiosas ou pessoais.

Há uma ideia equivocada de que, por pagar pelo ensino, responsáveis e alunos têm o direito de interferir na administração escolar e na vida pessoal dos docentes. Isto, muitas vezes, leva à exigência de comportamentos e procedimentos que extrapolam os limites de sua autoridade. A complexidade da missão educacional, que inclui o desenvolvimento de indivíduos conscientes de seus direitos e deveres, não deve ser comprometida pela busca do lucro, pois a função social da escola é essencial.

Atitudes violentas, sejam de assédio ou discriminação, impactam negativamente o ambiente de trabalho, afetando a saúde e o bem-estar dos professores. Dependendo da reação da instituição às ofensas e agressões sofridas pelos docentes, os danos causados por trabalhadores, familiares ou estudantes podem resultar em responsabilidade civil para a escola e, por consequência, seu dever de indenizar o professor.

É fundamental que a família e a escola atuem como parceiras, com papéis claramente definidos, sustentados por uma relação de diálogo, onde o objetivo principal seja oferecer uma educação de qualidade e promover o pensamento crítico em um ambiente de respeito e ética. Para isso, é crucial (re)conhecer as principais formas de violência no trabalho – assédio moral, assédio sexual e discriminação – para prevenir e combater sua ocorrência.

O que é Assédio Moral?

Assédio Moral é uma conduta abusiva, humilhante e constrangedora direcionada a uma ou mais pessoas. Ocorre de forma reiterada e contínua, causando danos à dignidade, integridade física, emocional e psíquica do indivíduo, e comprometendo o ambiente e as relações de trabalho, assim como a segurança no emprego.

As práticas podem se dar tanto do chefe para seus subordinados, dos próprios subordinados para seus superiores, entre colegas e até mesmo de maneira mista, como veremos adiante.

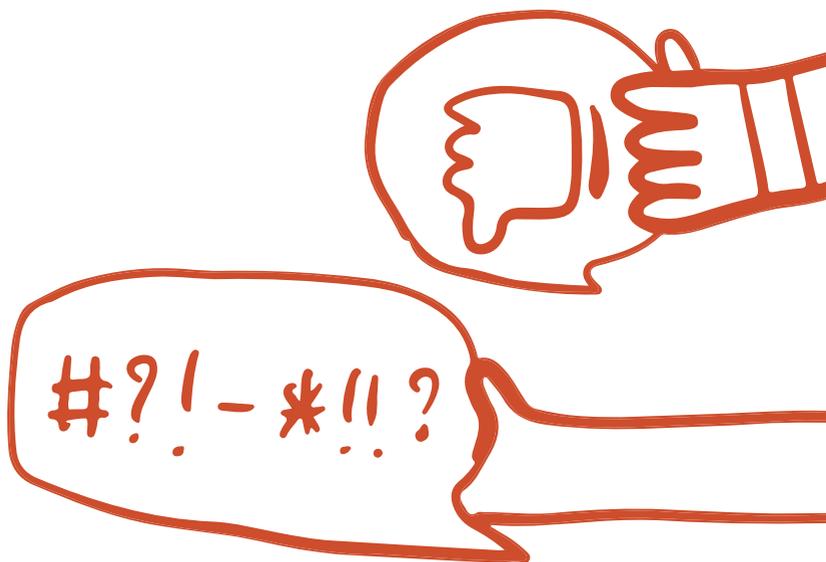
Sua manifestação ocorre por meio de ações diretas, como acusações de erros, insultos, gritos e humilhações públicas perante os colegas; ou até indiretas, com a propagação de boatos e isolamento da vítima no ambiente de trabalho.

Atenção! O assédio pode ser proposital, com a intenção de, por exemplo, desestabilizar emocional e profissionalmente a vítima; pressioná-la a pedir demissão; provocá-la a pedir remoção ou realocação; humilhá-la ou constrangê-la; ou submetê-la a más condições de trabalho. Ou não, mas com situações de abuso de poder e violência psicológica, o que não afasta nem a gravidade nem a ilicitude do ato.

Quais as formas de Assédio Moral?

Quando o assunto é violência no trabalho, é comum imaginarmos um chefe agredindo alguém da sua equipe. Apesar de este ser um tipo de assédio frequente, existem outras modalidades, e conhecê-las é condição para identificar sua ocorrência. A seguir, listamos algumas classificações para seu conhecimento:

- **Assédio Moral Interpessoal:** Acontece de forma individual e específica, visando prejudicar ou excluir o trabalhador na equipe.
- **Assédio Moral Vertical Descendente:** Praticado por um superior hierárquico, expõe o subordinado a situações humilhantes e constrangedoras.



- **Assédio Moral Vertical Ascendente:** Raro, é praticado por um trabalhador hierarquicamente inferior, geralmente por chantagem.
 - **Assédio Moral Horizontal:** Ocorre entre colegas com a mesma posição hierárquica, envolvendo provocações, deboches e situações vexatórias.
 - **Assédio Moral Misto:** Combina assédio vertical e horizontal, onde superiores e colegas colaboram para criar um ambiente tóxico.
 - **Assédio Moral Institucional/Organizacional:** Criado por estratégias de gerenciamento que visam cumprimento de metas de maneira abusiva, promovendo uma cultura de humilhação e controle.
-

Pacto de tolerância e silêncio

O medo do desemprego, o receio de também ser humilhado, e o estímulo constante à competitividade podem levar os colegas a isolarem a vítima ou, pior, a reproduzirem e atualizarem os atos do agressor.

Que normas nos protegem?

Apesar de não haver legislação específica sobre assédio moral no Brasil, várias normas nacionais e internacionais proíbem tais condutas:

- **Convenção nº 190 da OIT: Reconhece o assédio no ambiente de trabalho como violação dos direitos humanos e estabelece medidas práticas para sua eliminação.**
- **Convenção nº 111 da OIT: Dispõe sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.**
- **Constituição Federal: Assegura a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e veda tratamentos desumanos ou degradantes (artigos 1º, 3º, 5º, e 170).**
- **Código Civil: Define como ato ilícito qualquer conduta que cause dano moral (art. 186).**
- **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): Reprime condutas que podem configurar assédio moral (artigos 468, 469, 483).**
- **Decreto 9.571/2018: Estabelece que empresas devem adotar postura respeitosa e em conformidade com os direitos humanos.**
- **Lei nº 11.948/2009: Veda concessão de empréstimos pelo BNDES a empresas condenadas por assédio moral.**
- **Lei nº 14.457/2022: Exige medidas preventivas e de combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho.**
- **Convenções e acordos coletivos de trabalho: Inúmeras negociações coletivas tratam do assunto, estabelecendo direitos e deveres para prevenir e combater as violências ocorridas nas relações de trabalho.**



Como identificar situações que caracterizam o Assédio Moral?

Muitas vezes, o assédio moral é sutil e pode ser difícil de identificar, especialmente porque pode ocorrer sob a aparência de orientação ou feedback no ambiente de trabalho. No entanto, quando essas situações acontecem de forma desrespeitosa, pública, em tom alto e ríspido, ou até mesmo acompanhadas de ofensas, é importante ficar atento. A habitualidade desta conduta, ou seja, a repetição constante de ações vexatórias, é um elemento chave para caracterizar o assédio moral, desde que estejam relacionadas às funções desempenhadas pelo profissional-vítima.

Tanto homens quanto mulheres podem ser vítimas de assédio moral, apesar de as mulheres serem estatisticamente mais afetadas devido ao machismo estrutural de nossa sociedade, que se reflete no ambiente de trabalho.

Da mesma forma, o assédio moral pode ser reforçado por quaisquer outras discriminações existentes – seja de raça, etnia, identidade e/ou orientação sexual, religião, posição política, etc. Até mesmo a discriminação contra o filho ou a filha de um docente por utilizar a bolsa de estudos, uma garantia da Convenção Coletiva de Trabalho, pode ser considerada assédio moral.

O uso crescente de redes sociais e tecnologias de comunicação instantânea pode resultar em assédio moral que transcende os limites físicos do local de trabalho. Assim, se as ações do agressor estiverem contextualizadas pela relação de trabalho, pode-se configurar assédio moral.

A seguir, destacam-se algumas formas principais de assédio moral no trabalho:

A. DETERIORAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Retirar a autonomia do empregado ou contestar suas decisões constantemente;
- Sobrecarregar o empregado com novas tarefas ou retirar-lhe atribuições habituais, provocando sensação de inutilidade e incompetência;
- Ignorar problemas de saúde do empregado;
- Desconsiderar ou ironizar, sem justificativa, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições de trabalho personalizadas, diferentes das impostas a outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de cumprir ou estabelecer prazos incompatíveis;
- Manipular informações, não repassando-as em tempo hábil para a realização das atividades;
- Exercitar vigilância excessiva;
- Limitar o número de idas ao banheiro e monitorar o tempo gasto;
- Advertir arbitrariamente;
- Estimular um empregado a controlar outro, gerando desconfiança e inibindo a solidariedade entre colegas.

B. VIOLÊNCIA VERBAL OU FÍSICA

- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Ameaçar com violência física.

C. ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO

- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas às demais pessoas colegas da equipe;
- Evitar comunicação direta, utilizando apenas e-mails, bilhetes ou terceiros;
- Isolar fisicamente o empregado para impedir a comunicação com outros colegas.

D. ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE

- Delegar tarefas humilhantes;
- Espalhar rumores ou boatos ofensivos sobre o empregado;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (como “dancinhas” ou prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos e redes sociais.

Atenção! NEM TODO CONFLITO É ASSÉDIO MORAL.

Discussões e divergências podem ser parte natural das relações profissionais, desde que respeitadas e não constrangedoras. Diferencie entre atos de gestão e assédio moral para assegurar um ambiente de trabalho saudável e ético.

NÃO CONSTITUI ASSÉDIO MORAL:

- Atribuição de tarefas no interesse da gestão.
- Transferência de local de trabalho.
- Alteração da jornada ou destituição de funções sem finalidade discriminatória.
- Exigências profissionais e cobranças de prazos, desde que feitas com respeito e ética.

O que é Assédio Sexual?

O assédio sexual no ambiente de trabalho se caracteriza pelo constrangimento de alguém através de palavras escritas ou verbais, insinuações, gestos ou atos com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. Esse tipo de conduta pode ser direta e explícita ou sutil. Em muitos casos, o assédio se concretiza através de coação ou chantagem.

Diferentemente do assédio moral, o assédio sexual pode ser reconhecido mesmo que ocorra uma única vez, e mesmo que o favorecimento sexual pretendido pelo assediador não seja concretizado, ou seja, mesmo que a tentativa não seja bem-sucedida.



Embora as mulheres em posições hierárquicas subordinadas sejam os alvos mais frequentes, o assédio sexual não se restringe a um gênero específico. Homens também podem ser vítimas dessa violência. Além disso, a posição hierárquica do agressor pode variar: ele pode ser tanto um chefe quanto um colega de trabalho.

O assédio sexual pode ocorrer sem contato físico. Expressões verbais ou escritas, gravações e fotografias são suficientes para caracterizar esse tipo de violência. O fator determinante é que ocorra no contexto de uma relação de trabalho.

“É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo”. (Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação - MPF, 2016, p.17)

Classificação: Qual a intenção do assediador?

Há duas formas mais comuns de assédio sexual classificadas conforme a intenção do agressor: por intimidação ou por chantagem.

- **A INTIMIDAÇÃO se caracteriza pelo uso da citação sexual com a finalidade de prejudicar a atuação laboral da vítima ou de criar uma condição de trabalho ofensiva, abusiva, insustentável (ainda que a vantagem sexual possa ser ganho secundário).**

- Já o assédio sexual por **CHANTAGEM** é marcado pela exigência feita por superior hierárquico de que seu subordinado pratique atividades sexuais sob pena de perder o emprego ou os benefícios decorrentes da relação laboral.

Atenção! SILÊNCIO NÃO É CONSENTIMENTO.

O ideal seria que a vítima do assédio sexual tivesse condições de se opor às investidas recebidas. Mas, diante do constrangimento e da intimidação sofridos, é compreensível que ela nem sempre tenha reações assertivas contra as atitudes do assediador. Por isso, mais do que nunca, é importante lembrar que silêncio ou ausência imediata de repúdio não significam consentimento.

Que normas nos protegem?

O debate sobre o assédio sexual tem obtido cada vez mais destaque na sociedade, e a Legislação Penal Brasileira desempenha um papel crucial na criminalização dessa prática, especialmente no contexto do trabalho.

- **Artigo 216-A do Código Penal:** “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascen-



dência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 a 2 anos.” Isso significa que a lei reconhece e penaliza o abuso de poder hierárquico para obtenção de vantagens sexuais, garantindo, assim, uma proteção na esfera penal contra esse tipo de violência no ambiente de trabalho.

- Embora o Código Penal trate principalmente do assédio praticado por superiores hierárquicos, é importante destacar que, no Direito do Trabalho, situações de assédio sexual praticadas por colegas de trabalho ou mesmo por subordinados também podem resultar em demissão por justa causa e indenização. Isso reflete o compromisso da legislação trabalhista em garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos os trabalhadores.
- Artigo 215-A do Código Penal: “Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro: Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.” Esse dispositivo legal reforça a proteção contra atos de natureza sexual praticados sem o consentimento da vítima, assegurando uma punição severa para o agressor.
- Lei nº 14.540/2023: institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Demais Crimes Contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual, que é aplicável a todas as instituições privadas que prestam serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação, conforme regulamentação do ente federativo responsável.

Como identificar situações que caracterizam o Assédio Sexual?



Aqui estão alguns exemplos de comportamentos que podem configurar assédio sexual no ambiente de trabalho:

- **Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;**
- **Gestos ou palavras, escritas ou faladas, com duplo sentido;**
- **Conversas indesejáveis sobre sexo;**
- **Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;**
- **Contato físico não desejado;**
- **Convites impertinentes;**
- **Solicitação de favores sexuais.**

Atenção! Muitos dos comportamentos que caracterizam assédio sexual não envolvem contato físico. E a vítima não é culpada pelo assédio que sofre!



Outras formas de violência

No ambiente de trabalho, qualquer pessoa pode ser agente ou vítima de assédio, independentemente do vínculo profissional, posição hierárquica, cargo ou função desempenhada. No entanto, pessoas pertencentes a grupos socialmente marginalizados ou discriminados são alvos mais frequentes de abuso e isolamento.

Esses grupos incluem, mas não se limitam a, mulheres, pessoas negras, idosas, estrangeiras ou de outros estados da federação, pessoas LGBTQIA+, pessoas com deficiência, terceirizados, estagiários, e até mesmo aqueles que estejam adoecidos.

Ao analisar a conduta assediadora sob uma perspectiva plural e interseccional, compreendemos que as relações de poder envolvendo raça, classe, nacionalidade e gênero não se manifestam de forma isolada. Pelo contrário, elas operam em unidade e afetam todos os aspectos do convívio social, inclusive o ambiente de trabalho.

A seguir, destacam-se exemplos de outros tipos de violência no trabalho e sugestões de mudanças comportamentais para evitá-las:

A. VIOLÊNCIAS RACISTAS:

Racismo é o preconceito e a discriminação contra pessoa ou grupo com características fenotípicas ou genotípicas consideradas inferiores. Assim como o machismo tem raízes históricas e políticas, o racismo remonta os tempos coloniais e é fator estruturante da nossa sociedade, tendo se naturalizado em relações interpessoais em diversas esferas como a econômica, política, jurídica e familiar e, por isso, extrapolando o mero erro individual.

Tanto o racismo (quando a “vítima” é a população negra como um todo) quanto a injúria racial (quando a violência é dirigida a uma pessoa específica) são crimes de acordo com a Lei nº 7.716/1989.

Para evitar um ambiente tóxico e violento, certas expressões devem ser eliminadas do local de trabalho, como “a coisa está preta” (quando se refere a algo ruim), “serviço de preto”, ou apelidos pejorativos como “criolo” ou “negro do cabelo duro”. Frases como essas perpetuam estereótipos e desvalorizam a comunidade negra.

As instituições de ensino, além do dever de prover um ambiente de trabalho sadio (tutela prevista nos artigos 1º, 7º, 170, 200, 225, da Constituição federal e Capítulo V da CLT), tem obrigação de incluir a história e a cultura afro-brasileira em toda a educação básica (Lei nº 10.639/2003). Ambas medidas são elementos importantes de conscientização e sensibilização para combater o racismo e garantir um ambiente seguro e inclusivo.

B. VIOLÊNCIAS ETARISTAS:

O etarismo se conceitua como a discriminação de pessoas em função de sua idade, especialmente contra pessoas idosas, o que pode produzir ou reforçar isolamento, sofrimento, adoecimento e desigualdade, além de uma supervalorização da juventude.

Assim, o estímulo à intergeracionalidade e à criação de espaços de diversidade etária harmônica podem ser fatores essenciais para a promoção do acesso ao trabalho em condições dignas e saudáveis aos idosos.

No ambiente de trabalho o etarismo se manifesta em expressões como “pé na cova”, “está na hora de se aposentar” ou “não tem mais idade para isso”. Essas frases desvalorizam o trabalho dos idosos, como se o envelhecimento tornasse a pessoa menos capaz.

C. VIOLÊNCIAS LGBTFÓBICAS:

LGBTIA+fobia inclui qualquer violência física, psicológica ou simbólica contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, intersexuais, assexuais e outras orientações sexuais e identidades de gênero.

No ambiente de trabalho, essa discriminação pode ocorrer quando, por exemplo, se recusa a tratar uma pessoa trans pelo seu nome social, ou ao utilizar termos pejorativos, como “sapatão” ou “bicha”. Além disso, a LGBTIA+fobia pode impedir o acesso ao mercado de trabalho ou dificultar o avanço de carreira dessas pessoas.

D. VIOLÊNCIAS CAPACITISTAS:

Capacitismo é o preconceito ou discriminação contra pessoas com deficiência. No ambiente de trabalho, isso pode se manifestar por meio de termos ofensivos, como “retardado”, ou por atitudes que isolam essas pessoas, como delegar-lhes apenas tarefas simples.

Para combater o capacitismo, é importante tratar as pessoas com deficiência com respeito e dignidade, garantindo que tenham as mesmas oportunidades de trabalho e integração social que as demais.

E. VIOLÊNCIAS MACHISTAS/MISÓGINAS:

O machismo é uma ideologia de superioridade masculina que pode se manifestar em práticas discriminatórias contra mulheres no ambiente de trabalho.

Alguns termos e comportamentos comuns incluem:

- **“Bropropriating”**: quando um homem se apropria de ideias de uma mulher e as apresenta como suas.

- **“Manterrupting”**: quando um homem interrompe constantemente a fala de uma mulher.
 - **“Mansplaining”**: quando um homem explica algo para uma mulher de forma condescendente, assumindo que ela não entende o assunto.
 - **“Gaslighting”**: quando o assediador manipula a situação para fazer a vítima duvidar de si mesma.
-

Assédio Moral ≠ Discriminação

O assédio moral, como explicamos acima, envolve a perseguição da vítima com o objetivo de obter seu engajamento subjetivo, seja por controle, disciplina ou submissão. Pressupõe, portanto, conduta repetitiva.

Já a discriminação origina-se das diferenças entre as pessoas e implica em limitar as oportunidades da vítima de maneira arbitrária (o que é constitucionalmente proibido – artigos 3º e 5º da Constituição federal).

Assim como o assédio moral e sexual, as demais formas de violência discriminatória no trabalho devem ser denunciadas e investigadas. Caso esteja vivenciando ou conheça alguém que esteja sofrendo violência no trabalho, não fique em silêncio!



Na prática, isto pode aparecer como:

- Insinuações sobre incompetência ou incapacidade associadas ao fato de ser mulher;
- Sugerir ou opinar sobre seu planejamento familiar para que não engravidem;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas ou exames;
- Apropriar-se das ideias das mulheres, sem dar-lhes o devido crédito;
- Interromper constantemente as falas das mulheres no ambiente de trabalho;
- Desprezar as recomendações médicas às gestantes e impor tarefas inadequadas;
- Desqualificar repetidamente a opinião técnica da mulher;
- Fazer piadas de cunho sexista.

Impactos da violência no trabalho, na vida e na saúde

Os assédios e as discriminações ocorrem, muitas vezes, de forma silenciosa, mas seus impactos são contundentes e afetam não apenas a vítima diretamente atingida, mas os colegas e o próprio local de trabalho, a empresa, a família e a sociedade como um todo.

Em nível individual, as violências sofridas no ambiente de trabalho são uma das principais causas de sintomas e doenças entre trabalhadores, como palpitações, taquicardia, distúrbios do sono, falta de concentração, enxaquecas, variações de peso, problemas digestivos, tonturas, dores musculares, hipertensão e depressão, entre outros.

A Portaria do Ministério da Saúde nº 1.339, de 18 de novembro de 1999, que trata das Doenças Relacionadas ao Trabalho, incluiu na lista de enfermidades a Síndrome de Burnout (Sensação de Estar Acabado), transtornos mentais, e comportamentais relacionados ao trabalho cujas causas podem ser o ritmo exaustivo de trabalho (CID10 Z56.3) e outras dificuldades físicas e mentais associadas ao ambiente de trabalho (CID10 Z56.6).

Além da saúde física e mental, a violência no trabalho também afeta a vida psicossocial da vítima, impactando sua personalidade, identidade e autoestima. Esses impactos repercutem em todas as esferas de suas relações – familiares, afetivas, sociais e profissionais.



No nível organizacional, o assédio resulta em queda de produtividade (por exemplo, dificuldade em ministrar todo o conteúdo programado), aumento do absenteísmo e afastamentos por doenças e acidentes de trabalho, que geram custos de substituição; além de danos a equipamentos, deterioração do clima organizacional, aumento da rotatividade de pessoal, crescimento do passivo trabalhista e outros custos judiciais e administrativos, afetando até mesmo a imagem da instituição.

No social, o assédio contra docentes pode resultar em prejuízos no processo de ensino-aprendizagem, sobrecarregar os sistemas de saúde e previdência, levar à perda de profissionais da educação por incapacidade ou desistência da carreira, e aumentar os índices de violência tanto local quanto nacionalmente.

Consequências jurídicas da violência no trabalho

As violências no trabalho são consideradas um ato ilícito, que pode causar danos físicos, psicológicos, sociais, profissionais e financeiros à vítima. Por isso, a pessoa assediada ou discriminada tem o direito não apenas de exigir o fim da violência, mas também de ser indenizada. Entre os direitos que a vítima pode pleitear, destacam-se:

- **Requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, alegando fato que impossibilite a continuação do vínculo trabalhista, e reivindicar as verbas rescisórias que seriam devidas em caso de demissão pelo empregador (artigo 482 da CLT).**
- **Pedir indenização por danos materiais, abrangendo tanto os danos emergentes (por exemplo, gastos com tratamento médico, psicológico e medicamentos) quanto os lucros cessantes (por exemplo, salários não recebidos devido a demissão forçada).**
- **Pleitear indenização por danos morais pelo sofrimento causado pelo assédio.**



Além dos direitos da vítima, há a responsabilização de quem praticou o assédio, abrangendo diferentes esferas:

- **Cível: obrigação de indenizar os danos causados (artigo 186 do Código Civil).**
- **Trabalhista: sujeição às punições aplicadas pelo empregador, que podem incluir demissão por justa causa (artigo 482 da CLT).**
- **Criminal: responsabilização pelos crimes cometidos, como injúria, difamação, assédio sexual e importunação sexual.**

O empregador também pode ser responsabilizado pela ocorrência de assédio no ambiente de trabalho, pois é seu dever proporcionar um ambiente seguro e saudável, além de reprimir condutas ilícitas e danosas, como assédio e discriminação, conforme previsto na Constituição Federal, no Código Civil e na CLT. Assim, o empregador pode ser obrigado a indenizar a vítima.

Como combater as violências no trabalho?

PREVENÇÃO

A melhor estratégia para enfrentar a violência no trabalho é a prevenção. Sendo uma intervenção primária, que ocorre antes do problema se manifestar, é o que facilita a criação de um ambiente saudável, baseado no diálogo e no respeito. Envolve a promoção de tolerância zero com a violência, compromisso com a mudança, fornecimento de informações, sensibilização, escuta ativa, acolhimento e criação de mecanismos de resolução de conflitos.

Há vários instrumentos de prevenção e sua aplicação deve ser adaptada ao contexto específico de cada instituição de ensino, já que não existem soluções universais. Exemplos de medidas preventivas incluem manifestos ou declarações institucionais, cursos, cartilhas, pílulas de conhecimento, rodas de conversa, protocolos, guias de boas práticas, e espaços para diálogo e negociação.

Apesar da importância da prevenção, é fundamental reconhecer que ela não é uma solução mágica, especialmente em uma sociedade estruturalmente violenta. Portanto, é crucial também desenvolver e implementar mecanismos para lidar com as consequências imediatas e prolongadas da violência após sua ocorrência.

MEIOS DE DENÚNCIA

O silêncio em face da violência fortalece o agressor, piora o clima organizacional e favorece a repetição e a naturalização de atos violentos. Portanto, a denúncia é essencial. É, aliás, a condição para responsabilizar o agressor e a organização que permite a violência, minimizar danos, garantir reparação, prevenir novos casos, buscar apoio e contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e colaborativo. Denunciar requer coragem e apoio! Seguem algumas dicas para diferentes situações:

a) Para a vítima:

- **Reunir provas de situações assédio;**
- **Anotar, com detalhes, todas as ocorrências, incluindo data, hora e local, além de elencar os nomes de pessoas que presenciaram os fatos;**
- **Buscar ajuda com familiares, amigos e colegas de trabalho, especialmente testemunhas;**
- **Contatar o sindicato para orientação jurídica sobre como lidar com os abusos, denunciar o empregador ou agressor, e avaliar medidas administrativas e judiciais (lembrando sempre que as denúncias realizadas ao sindicato são anônimas, a não ser que a vítima decida se identificar);**
- **Comunicar e buscar apoio junto ao setor responsável pela gestão de pessoas ou à CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio);**
- **Denunciar em órgãos competentes, como Gerências do Serviço de Inspeção do Trabalho do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) e do MPT (Ministério Público do Trabalho), inclusive via denúncia online;**

- **Comunicar os Centros de Referência de Saúde do Trabalhador (CERESTs);**
 - **Em casos de assédio sexual, procurar serviços de emergência quando necessário e registrar ocorrência na delegacia de polícia. Mulheres podem buscar as Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (DEAM).**
-

Exemplos de prova

- **Gravações de conversas sem o conhecimento do agressor;**
- **Testemunhas das situações de assédio vividas pela vítima;**
- **Documentos, e-mails, conversas via aplicativos de mensagens instantâneas;**
- **Laudo médico e/ou psicológico do estado de saúde da vítima.**

b) Para a ou o colega:

- **Oferecer apoio à vítima;**
- **Disponibilizar-se a testemunhar;**
- **Comunicar e denunciar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do agressor;**
- **Exigir ações da empresa para prevenir situações abusivas;**
- **Promover medidas para combater o ambiente tóxico no trabalho.**

c) Para o empregador:

- Criar canais eficazes de denúncia e apuração de assédio, com regras claras, garantindo o sigilo do denunciante;
- Desenvolver espaços de confiança e diálogo;
- Planejar e organizar o trabalho de maneira justa e não discriminatória;
- Promover capacitação e sensibilização sobre o tema;
- Incluir regras sobre violência no trabalho nas normas internas, prevendo apuração e punição;
- Abordar o tema nas negociações coletivas.

d) Para o sindicato:

- Acolher e orientar a vítima, oferecendo assistência jurídica.
- Visitar, quando possível, o local de trabalho para esclarecimentos e identificação de outras denúncias (contudo, sem poder fiscalizador, que não cabe ao Sindicato);
- Denunciar casos de violência às autoridades competentes, acompanhando investigações e ações;
- Negociar cláusulas sociais em instrumentos coletivos para prevenir e combater a violência no trabalho;
- Organizar cursos, oficinas, seminários e campanhas de conscientização sobre prevenção e combate à violência no trabalho;
- Monitorar e, quando possível, apoiar os trabalhos da CIPA;
- Representar professoras e professores em processos judiciais.

A luta contra todas as formas de violência no trabalho é uma questão política central para a construção de uma sociedade verdadeiramente justa e igualitária. Nesse contexto, o SinproSP desempenha um papel essencial. Não se trata apenas de representar e defender os direitos dos professores e professoras, mas de ser um pilar na promoção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Por meio da ação sindical, promovemos a conscientização, organizamos a resistência e articulamos a pressão necessária para que empregadores e instituições educacionais implementem políticas efetivas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual. A união e o fortalecimento do SinproSP são fundamentais para garantir que todos os profissionais da educação possam desempenhar suas funções com dignidade, segurança e respeito, contribuindo para um ensino de qualidade.

O SinproSP está ao seu lado nessa jornada, comprometido em transformar o ambiente de trabalho e proteger seus direitos.



Referências

AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO. Pesquisa revela: 76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho. Agência Patrícia Galvão, São Paulo. Disponível em: <<https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/pesquisa-revela-76-das-mulheres-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>>. Acesso em: 14 de janeiro de 2025.

ALMEIDA, Silvio. Racismo estrutural. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional. São Paulo: LTr, 2012.

ARAÚJO, Adriane Reis de (coord.). O enfrentamento à violência e ao assédio no trabalho: uma análise multidisciplinar da Convenção 190 da OIT. Belo Horizonte: RTM, 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. O ABC da Violência contra a mulher no trabalho. Ministério Público do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-de-genero/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 14 de janeiro de 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas. Ministério Público do Trabalho, 2017. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 14 de janeiro de 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Denúncias por assédio sexual ao MPT aumentam 1.500% nos últimos 4 anos em SP. Ministério Público do Trabalho, 2023. Disponível em: <<https://www.prt2.mpt.mp.br/1059-denuncias-por-assedio-sexual-ao-mpt-aumentam-1-500-nos-ultimos-4-anos-em-sp>>. Acesso em: 14 de janeiro de 2025.

Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Infográfico Segurança em Números 2023. Disponível em: <<https://forum-seguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/07/anuario-2023-infografico.pdf>>. Acesso em: 14 de janeiro de 2025.

FREITAS, Maria Ester de Freitas; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida Barreto. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (FIOCRUZ), MINISTÉRIO DA SAÚDE. Assédio moral, sexual e outras violências no trabalho. Fiocruz, 2022 <<https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-sexual-e-outras-violencias-no-trabalho>>. Acesso em: 14 de janeiro de 2025.

HIRIOYEN, M. F. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

MENDES, Ana Magnólia. AGUIAR, Verônica Brito. Por uma gestão mobilizadora de qualidade de vida no trabalho. A proposta da clínica psicodinâmica do trabalho. In: Ferreira, Mário César; Antloga, Carla; Paschoal, Tatiane & Ferreira, Rodrigo F. (Orgs). Qualidade de Vida no Trabalho. Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. Brasília: Paralelo 15. 2013

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual: Por um ambiente de trabalho mais positivo. Tribunal Superior do Trabalho, 2022. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>>. Acesso em: 14 de janeiro de 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Notícias do TST. Justiça do Trabalho recebe mensalmente cerca de seis mil ações por assédio moral. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0?p_l_back_url=%2Fresultado-de-busca%3Fq%3Dass%25C3%25A9dio>. Acesso em: 14 de janeiro de 2025.

SENADO FEDERAL. Cartilhas. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em 12 de out. de 2023.

Texto: Fernanda Caldas Giorgi,
Luciana Barretto e Letícia Dias Correa

Edição: Ailton Fernandes,
Lidiane Christovam, Neusa Bastos,
Rita Fraga e Sandra Caballero

Revisão: Natasha Meneguelli

Diagramação: Alessandro De Toni

Orientação e revisão técnica:
Ailton Fernandes, Claudia Takayama,
Lidiane Christovam, LBS Advogadas
e Advogados, Rita Fraga

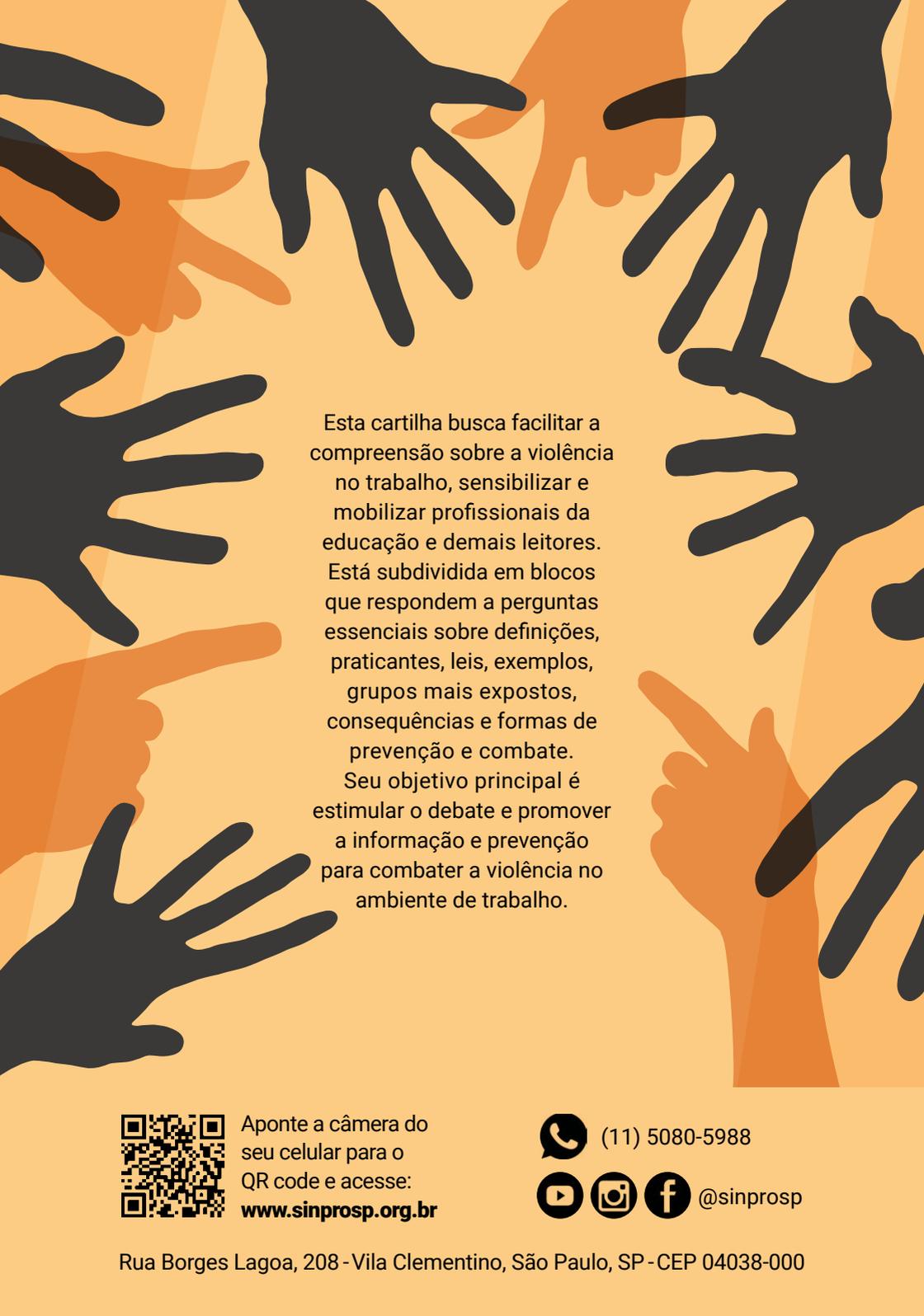
São Paulo, fevereiro de 2025

Assédio Moral e Sexual no trabalho

CONHECER PARA COMBATER







Esta cartilha busca facilitar a compreensão sobre a violência no trabalho, sensibilizar e mobilizar profissionais da educação e demais leitores. Está subdividida em blocos que respondem a perguntas essenciais sobre definições, praticantes, leis, exemplos, grupos mais expostos, consequências e formas de prevenção e combate. Seu objetivo principal é estimular o debate e promover a informação e prevenção para combater a violência no ambiente de trabalho.



Aponte a câmera do seu celular para o QR code e acesse:
www.sinprosp.org.br



(11) 5080-5988



@sinprosp