

# CARTILHA **ASSÉDIO MORAL**



# **APTAFURG E O COMBATE AO ASSÉDIO MORAL**

CONHECER PARA PREVENIR



Porto Alegre / Rio Grande  
2022



**LICENCIADA POR UMA LICENÇA CREATIVE COMMONS**

**Atribuição - Não Comercial - Sem Derivadas 4.0  
Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**

**Você é livre para:**

**Compartilhar** - copie e redistribua o material em qualquer meio ou formato. O licenciante não pode revogar essas liberdades desde que você siga os termos da licença.

**Atribuição** - Você deve dar o crédito apropriado, fornecer um link para a licença e indicar se foram feitas alterações. Você pode fazê-lo de qualquer maneira razoável, mas não de maneira que sugira que o licenciante endossa você ou seu uso.

**Não Comercial** - Você não pode usar o material para fins comerciais.

**Não-derivadas** - Se você remixar, transformar ou desenvolver o material, não poderá distribuir o material modificado.

**Sem restrições adicionais** - Você não pode aplicar termos legais ou medidas tecnológicas que restrinjam legalmente outras pessoas a fazer o que a licença permitir.

Este é um resumo da licença atribuída. Os termos da licença jurídica integral está disponível em:  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

**EXPEDIENTE:**

**Projeto gráfico, diagramação e capa:**  
Casalettras

**Supervisão editorial:**

Maria de Lourdes Lose, Lara Nasi, Carlos Eduardo Pereira Quadros e Celso Luis de Sá Carvalho

**Texto:**

Ana Furlong Antochevis

**Organizadores:**

Ana Furlong Antochevis  
Marcio Vieira Oliveira

**Ilustrações:**

Alisson Affonso (miolo)

**Editor:**

Marcelo França de Oliveira

**Diretoria APTAFURG SINDICATO biênio 2021-2023:**

Alberto Carlos de Souza Campos  
Alessandro Morales Ebersol  
Berenice Costa Barcellos  
Carlos Eduardo Pereira de Quadros  
Celso Luis Sá Carvalho  
Denise Giesta Pinho  
Dionice Dias Ferreira  
Gino Feijó Polhmann  
Jorge Luis Machado Mello  
Lara Nasi  
Maria da Graça da Silva Amaral  
Maria de Lourdes Fonseca Lose  
Nilson Manoel Mateus Marques  
Paulo Roberto Garcia Dickel  
Rafael de Carvalho Missiunas  
Rita Cassia Andrade Louzada

**Dados internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

Ap81 APTAFURG e o combate ao assédio moral: conhecer para prevenir / Ana Furlong Antochevis e Marcio Vieira Oliveira (orgs.). Porto Alegre: Methodus. Rio Grande: APTAFURG, 2022.

32 p.

Bibliografia.

ISBN: 978-65-993634-3-6

1. Ciências Sociais - 2. Legislação - 3. Assédio moral - 4. Assédio sexual - 5. APTAFURG Sindicato - I. Antochevis, Ana Furlong - II. Oliveira, Marcio Vieira - III. Título.

CDU:300

CDD:300.348



**EDITORA METHODUS**

*Um selo da Editora Casalettras*

R. Gen. Lima e Silva, 881/304 - Cidade Baixa  
Porto Alegre - RS - Brasil - CEP 90050-103  
+55 51 3013-1407 - contato@casalettras.com

## APRESENTAÇÃO

A APTAFURG publica nesta cartilha informações importantes sobre um dos principais problemas que afetam os trabalhadores e trabalhadoras: o assédio moral. Nossa intenção é encorajar e oferecer recursos para que possamos reconhecer, prevenir e denunciar essa forma de violência. Você vai ver nesta cartilha que o assédio moral é um crime e que o agressor ou agressora pode ser punido. A vítima, por sua vez, deve receber apoio e reparação.

O trabalhador e a trabalhadora não são obrigados a conviver com humilhações e podem contar com a ajuda do sindicato para enfrentar esse fenômeno inaceitável. Leia esta publicação e reflita se você está sofrendo ou tem testemunhado algum tipo de assédio. Em caso afirmativo, procure a APTAFURG - essa é uma luta coletiva, e nós estaremos ao seu lado contra essa violência.

## **ASSÉDIO MORAL É CRIME!**

**Rompa o silêncio:  
você tem valor e não  
está só!**



# **VIOLÊNCIA NO TRABALHO**

*Você tem se sentido humilhado, menosprezado, constrangido no trabalho?*

A violência relacionada ao trabalho é um fenômeno antigo, porém seu estudo e a produção de recursos que ajudem a combatê-lo são relativamente recentes. Se o trabalho acompanha o ser humano desde o início de sua evolução, é no advento do sistema capitalista que a opressão relacionada ao trabalho passa a ser registrada e analisada de forma mais atenta.

O desenvolvimento do neoliberalismo como ordem hegemônica tem aprofundado essas opressões, e as apresenta à sociedade como sendo apenas reflexos inevitáveis do desenvolvimento das economias capitalistas. Processos de precarização vão sendo inseridos nas relações de trabalho, seja em ambientes privados ou estatais. Flexibilização, privatização, terceirização, engenharia estrutural, reestruturação, informalidade, desburocratização, competitividade, empreendedorismo. Todas essas palavras fazem parte do vocabulário utilizado para justificar e convencer a classe trabalhadora de que o individualismo e a meritocracia devem pautar as dinâmicas da vida laboral.

Trabalhadoras e trabalhadores vivenciam redução de salários, de direitos trabalhistas, aumento de jornadas e de volume de trabalho, fragilização das relações de emprego e desumanização dos ambientes de trabalho, todos efei-



tos da agenda neoliberal. De forma perversa, a eles passa a caber todo o ônus por um sofrimento que é sentido de maneira isolada e silenciosa, pois estão cada vez mais distanciados de espaços de crítica e elaboração de formas de enfrentamento, como os sindicatos.

Ainda que a violência no trabalho seja um fenômeno amplo e global, sabemos que as nações que têm sido mais exploradas pela dinâmica capitalista, tais como o Brasil, têm a sua classe trabalhadora mais vulnerabilizada. Dentro desta classe, considerando a abissal desigualdade social e econômica do Brasil, temos um contingente gigantesco de pessoas vivenciando uma realidade de trabalho na lógica da informalidade e da uberização.

Poucos grupos de trabalhadores ainda acessam alguns direitos trabalhistas e alguma proteção social. Estes, especialmente os vinculados ao serviço público, sofrem com campanhas políticas e da mídia hegemônica pela desqualificação de seu trabalho, uma vez que representam, para o restante da classe trabalhadora, um horizonte tão almejado de dignidade e valorização no trabalho.

As organizações privadas e estatais têm cada vez mais consolidado dinâmicas de trabalho que estão amparadas em estruturas hierarquizadas, excesso de burocracias, cultura autoritária, foco em cumprimento de metas. A violência estrutural emerge como processo e resultado da confluência dos já destacados fatores ideológicos, culturais, econômicos e laborais, associados a características particulares de determinados indivíduos que se impõem como agressores e assediadores.

Nesse contexto o fenômeno do **assédio moral**, que discutimos nesta cartilha. Esperamos que seja um recurso útil para que trabalhadores e trabalhadoras se reconheçam como tal, e se entendam como parte de uma classe que deve prezar e lutar pela união, em busca de defender seus direitos e avançar coletivamente, rumo a um trabalho que faça sentido e gere felicidade, e não adoecimento.

## **O QUE É ASSÉDIO MORAL**

A relação com colegas ou superiores faz você se sentir inferiorizado/a, ridicularizado/a, envergonhado/a? Você se sente inútil, tem vontade de pedir transferência ou até demissão?

**Assédio moral** é a exposição de pessoas a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho, de forma **sistemática e prolongada**. Essa conduta abusiva é praticada por pessoas do mesmo local de trabalho, mas pode também fazer parte da forma como a própria instituição orienta a relação com os trabalhadores. Através dessa forma de violência são prejudicadas a dignidade, a personalidade, a integridade física e psíquica do trabalhador e da trabalhadora agredidos.

Na maioria das vezes, o processo de **assédio moral** inicia de forma sutil, dissimulado em pequenas ações mais diretas ou indiretas - que vão sendo cada vez mais intensas e frequentes. Muitas vezes, a vítima sente-se humilhada, mas não tem seu sofrimento reconhecido ou validado por colegas, familiares, e mesmo por profissionais da saúde que venha a procurar. Assim, isola-se, sente-se desmotivada para o trabalho, e tende a se responsabilizar pelo sofrimento que lhe está sendo infligido.

O agressor/a busca desestabilizar emocional e profissionalmente a vítima, por meio de diversas atitudes. Em alguns casos, o objetivo de quem assedia é forçar a vítima a pedir transferência do local de trabalho ou demissão, quando não responde ao autoritarismo do superior. Mas também pode representar tentativas de autoafirmação de quem agride em relação aos demais trabalhadores e trabalhadoras do local, ou ainda pode ter conotação de represália por divergências com a vítima, ou ainda podem expressar discriminação quanto a sexo, identidade de gênero, orientação sexual, capacitismo, racismo, faixa etária, etc.

Quaisquer que sejam as motivações, nenhuma delas justifica ou excusa o agressor de suas ações. Elas nos possibilitam entender que **não há um “perfil” de vítima**. O assédio moral não ocorre contra pessoas mais frágeis, mas sim mais vulnerabilizadas, em função do nosso contexto social, que ainda não tem o respeito à diversidade como fundamento nas relações humanas.

**CASO VOCÊ ESTEJA VIVENCIANDO UMA SITUAÇÃO SEMELHANTE, BUSQUE AJUDA, POIS ESSES FENÔMENOS TÊM A SER ACIRRADOS CASO NÃO HAJA INTERVENÇÃO PRECOCE E EFICIENTE.**

# TIPOS DE ASSÉDIO

O **assédio moral** é um fenômeno multidimensional, e por isso pode ser observado sob diferentes aspectos. Apresentamos algumas das formas mais comuns, que podem ajudar a identificar e prevenir essas situações.

## 1. Quanto ao agente agressor:

1.1 - **Institucional** - As instituições podem estabelecer uma cultura de tolerância e silenciamento em relação ao assédio, utilizando estratégias organizacionais mais ou menos explícitas para incentivar o uso deste fenômeno como forma de “melhorar a produtividade” e estabelecer controle sobre os trabalhadores.

### Na dimensão interpessoal

- *estímulo exagerado à competitividade e à vigilância entre colegas*
- *estímulo às chefias para conduta de desmoralização explícita e notificações vexatórias sobre erros do trabalhador e da trabalhadora*
- *impedir trabalhadores/as mais antigos/as de acessarem promoções, e utilizar colegas com menos tempo de empresa para desqualificar o trabalho de quem está há mais tempo*

### Na dimensão laboral

- *reuniões e comunicados sistemáticos acerca de riscos e ameaças de demissão*
- *sobrecarregar o/a trabalhador/a de tarefas e prazos impossíveis de cumprir*
- *não fornecer ou retirar acesso a instrumentos necessários ao trabalho*
- *não informar sobre riscos inerentes ao posto ou tarefa*
- *impedir comunicação com familiares em caso de emergências*
- *limitar, controlar, impedir pausas e descansos previstos ou obrigar a fazê-las em condições insalubres*

#### **Em relação aos processos de adoecimento ou busca por direitos**

- *em caso de uso de atestado médico ou por tentar acessar férias ou outros direitos, sujeitar o/a trabalhador/a a: advertências, mudança de posto, troca de turno, isolamento dos colegas, colocar outra pessoa em seu lugar sem necessidade (apenas para evidenciar sua ausência), redução de salário, demissão injustificada*
- *durante o atendimento médico ou pericial na empresa: menosprezo ao sofrimento atestado por laudos de outros médicos, atendimento de porta aberta em condições e locais insalubres, negação de nexos causais, não fornecimento de cópias de prontuários e exames solicitados*
- *em caso de adoecimento: dificultar o acesso à documentação comprobatória das atividades laborais, controlar e/ou impedir acesso a tratamento de saúde, exigir atestados com informações detalhadas sobre a doença e usá-las para expor o/a trabalhador/a, aconselhar a pedir demissão*
- *omitir e não registrar ocorrências de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho*
- *constranger trabalhadores e trabalhadoras para que não se sindicalizem e ameaçar os sindicalizados*

#### **Em relação às mulheres**

- *impedir acesso a cursos de aperfeiçoamento e promoções, oferecer salário menor do que o de colegas homens com a mesma função, orientar e ameaçar as trabalhadoras sobre o risco de demissão no caso de engravidarem, dificultar ou impedir mulheres grávidas de sentarem durante a jornada, impedir as grávidas de comparecer a consultas pré-natais fora da empresa, estabelecer controle e revista na entrada e saída do trabalho*

**1.2 - Pessoal** - Ocorre quando uma pessoa da mesma instituição atua de forma individual e pessoal contra um/a colega, em geral subordinado/a, mas eventualmente em posição hierárquica superior, com a finalidade de prejudicar profissionalmente e/ou desestabilizar emocionalmente a vítima. Essas ações podem ser realizadas no ambiente de trabalho, estando a vítima presente ou não, e em ambientes virtuais relacionados ao trabalho (grupos de conversa, páginas online, etc).

### **Na dimensão interpessoal**

- *ameaçar e/ou agredir a integridade física e moral da vítima*
- *gritar, xingar, humilhar a vítima no ambiente de trabalho, ameaçar com demissão*
- *danificar objetos pessoais da vítima*
- *expor a vítima a situações físicas de humilhação*
- *provocar situações em que se encontre a sós com a vítima, para agredi-la de forma verbal ou física*
- *ignorar ostensivamente a vítima, restringindo a comunicação a bilhetes, e-mails ou terceiros*
- *fazer comentários vexatórios (debochar, ironizar, ridicularizar, apelidar, rir e gesticular de forma explícita) ou que inferiorizem a vítima em relação à sua vida particular (moral, família, saúde), suas opiniões (religião, política, gostos pessoais) ou sua atuação profissional (atribuir erros inexistentes)*
- *divulgar boatos difamatórios e caluniosos, atribuir problemas psicológicos de forma a constranger a vítima.*
- *seguir a vítima dentro da instituição e em espaços públicos*
- *invadir e espionar a intimidade da vítima, por meio de escuta de ligações telefônicas, leitura de correspondência, e-mails*
- *importunar familiares do/a trabalhador/a com reclamações e ameaças*
- *utilizar esses expedientes especificamente em função de seu sexo, gênero, orientação sexual, cor da pele, idade, crença religiosa, condição física, condição social, nacionalidade/região de origem, ou estado civil*



### **Na dimensão laboral**

- *impor condições e regras de trabalho diferenciadas dos demais*
- *atribuir tarefas mais simples, mais complexas ou desconectadas das atribuições originais do cargo (p. ex. fazer serviços particulares para um superior)*
- *não delegar tarefas ou delegar excesso de tarefas e prazos impossíveis de serem cumpridos*
- *dar orientações confusas ou equivocadas sobre tarefas,*
- *omitir informações sobre reuniões, prazos, diretrizes*
- *impedir sua participação em atividades de treinamento e qualificação,*
- *retirar ou impedir o acesso da vítima e/ou danificar ambientes ou recursos (informações, documentos, equipamentos, instrumentos) necessários para a execução de suas tarefas*
- *desconsiderar e/ou desqualificar sistematicamente o trabalho da vítima,*
- *censurar, interromper e impedir a vítima de expôr suas ideias e posições pessoais, ou de fazer questionamentos sobre o trabalho*
- *impedir e ameaçar colegas que mantenham contato com a vítima, ainda que sobre questões de trabalho ou em horários de pausa/descanso*
- *transferir de setor, uma ou repetidas vezes, para isolar a vítima e impedir que ela execute suas tarefas com continuidade*
- *vigiar e controlar ostensiva e vexatoriamente e/ou restringir horários de entrada e saída, de pausas para alimentação e uso do banheiro*
- *em caso de adoecimento da vítima, trocar seu turno, sua função, colocar outro trabalhador ou trabalhadora em seu lugar, expor a condição clínica da vítima ao grupo para estigmatizá-la*
- *ameaçar, impedir e tratar de forma diferente a vítima que quiser procurar seus direitos: seja em relação à sua saúde, aos direitos trabalhistas ou filiação sindical*

## **2. Quanto às relações laborais:**

2.1 - **Vertical** - A organização das instituições abre espaço, em função dos padrões de hierarquização, para que as diferenças entre trabalhadores e trabalhadoras sejam marcadas por relações autoritárias e desumanas. Esse tipo de assédio pode acontecer em diferentes sentidos:

**Descendente:** mais comum, em função da assimetria de poder entre o detentor do cargo superior e seu subordinado. A pessoa em posição hierárquica superior utiliza sua autoridade para atacar a vítima, pressionando com atribuições de tarefas e prazos impossíveis, ameaças de punições e demissão. Pode partir de uma pessoa em posição superior, ou de um grupo de pessoas nessa condição e pode se direcionar a um trabalhador ou trabalhadora ou a um grupo deles. Pode afetar a reação dos colegas da vítima, as quais podem ignorar ou mesmo replicar o assédio do superior, por absorverem a dinâmica como a política da instituição, ou por medo de represálias.

**Ascendente:** menos comum, pois a vítima é detentora de maior poder hierárquico. Contudo, pode ocorrer quando um/a subordinado/a ou um grupo de subordinados ataca a pessoa em posição hierarquicamente superior, com o foco de constrangê-la, desestabilizá-la e forçá-la a sair do posto, ignorando e boicotando suas orientações, chantageando e gerando falsas denúncias.

**2.2 - Horizontal** - Ainda que não haja assimetria de poder em função de estarem no mesmo nível hierárquico, o assédio pode ocorrer entre colegas. Costuma ocorrer como efeito de políticas de competitividade da instituição, seja para atender a metas ou para atingir melhores colocações em busca de promoções. Pode partir de um/a colega ou um grupo, e também se direcionar a um/a colega ou grupo.

## **ASSÉDIO SEXUAL**

É toda e qualquer conduta de natureza sexual imposta a uma pessoa contra sua vontade. Pode ser manifestada de forma mais explícita, como por contato físico inapropriado, mas também por formas mais sutis que atinjam a sexualidade da vítima, como gestos, comentários (piadas e cantadas), mensagens escritas, exposição de conteúdo pornográfico ou outros meios.

Ainda que possa ocorrer de forma reiterada, um ato único já configura **assédio sexual**. Esse tipo de agressão pode ocorrer em situações com assimetria de hierarquia, e também entre colegas - nesse caso, o empregador também pode ser responsabilizado, por não oferecer um ambiente de trabalho seguro.

O aspecto da relação com o trabalho está presente de diversas formas, mas não são somente agressões que ocorrem no ambiente de trabalho ou durante o expediente. Os ataques podem ser diretamente re-

lacionados à busca de vantagem sexual, mas também pode ter o caráter de chantagem (exigência de contato sexual para oferecer um benefício ou para evitar prejudicar a vítima no trabalho) ou intimidação (provações para importunar, constranger e desestabilizar a vítima, e assim prejudicar sua atuação no trabalho).

Esse tipo de assédio é carregado de extrema violência moral, causa constrangimento e viola a dignidade, a liberdade sexual e os direitos fundamentais da vítima.

**VOCÊ FOI OU TEM SIDO VÍTIMA DE ASSÉDIO SEXUAL? NÃO TEM CERTEZA, OU SENTE MEDO DE DENUNCIAR? NAS PRÓXIMAS PÁGINAS APRESENTAMOS ORIENTAÇÕES SOBRE ISSO, E NA SEÇÃO LEGISLAÇÕES VOCÊ PODE CONHECER UM POUCO MAIS SOBRE SEUS DIREITOS. NÃO SOFRA SOZINHO/A, BUSQUE INFORMAÇÕES COM O SINDICATO.**

## **CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL**

*Pensar em ir pro trabalho faz você sentir mágoa, raiva, tristeza, medo? Você tem pensado em procurar, ou já procurou atendimento médico por problemas de saúde que surgiram depois de começar a ter conflitos no trabalho?*

A rotina de humilhações à qual a vítima de **assédio moral** é forçada produz mais do que sofrimento particular. Com o passar do tempo, a ansiedade e angústia - sentimentos relacionados ao medo e à antecipação de mais um dia de agressões - passam a afetar não apenas a dinâmica emocional, mas também a saúde global da vítima, que passa a apresentar sintomas clínicos. A falta de sentido no trabalho e na vida desestabilizam a vítima, o que pode provocar o agravamento de doenças pré-existentes, e também o surgimento de novas enfermidades.

*Preste atenção nos sintomas indicados a seguir. Se você perceber o acirramento ou surgimento deles em associação ao início de hostilização no trabalho, procure um profissional de saúde e converse a respeito.*

#### **Para a vítima**

- *Estresse, esgotamento físico e emocional;*
- *Fadiga crônica e falta de ar;*
- *Dores generalizadas;*
- *Dores de cabeça e enxaqueca;*
- *Palpitações, dor no peito e hipertensão arterial (pressão alta);*
- *Distúrbios digestivos, gastrite, úlcera;*
- *Alteração do sono, na libido, no peso e nos hábitos alimentares;*
- *Abuso de álcool e outras drogas;*
- *Abandono de relações pessoais, isolamento, irritabilidade;*
- *Crises de choro, tristeza intensa e depressão;*
- *Crises de ansiedade e ataques de pânico;*
- *Pensamentos e tentativas de suicídio.*

O fenômeno do **assédio moral** atinge violentamente a vítima, mas também traz efeitos negativos para a instituição e para a sociedade, o que nos faz compreender a necessidade de combater essa prática que tem se constituído como estrutural em muitos ambientes de trabalho.

#### **Para a instituição**

- *Clima desfavorável para o trabalho e redução da produtividade;*
- *Aumento da rotatividade de pessoal, do absenteísmo (faltas ao trabalho) e de licenças médicas;*
- *Aumento de erros e acidentes;*
- *Aposentadoria prematura e demissões em excesso;*
- *Exposição negativa do nome da instituição;*
- *Passivos trabalhistas decorrentes de indenizações e multas administrativas por manifestações de discriminação.*

#### **Para o Estado e a sociedade**

- *Custos com tratamento médico e reabilitação e com benefícios sociais;*
- *Custos dos processos administrativos e judiciais;*
- *Manutenção de uma cultura de ódio e discriminação, que contamina as diversas dimensões da vida humana em sociedade.*

## O QUE A VÍTIMA DEVE FAZER

A maioria dos trabalhadores e trabalhadoras não sabe identificar quando estão sendo vítimas de **assédio moral**. Aos poucos, com ajuda de familiares, de colegas e do sindicato, vão recebendo informações, e assim passam a entender a situação de outra forma e se questionam sobre o que fazer a respeito do que está acontecendo.

Tenha em mente que esse é um processo multifatorial e complexo. A vítima nunca pode ser responsabilizada pelo seu sofrimento, e pode ser que ela precise antes reforçar sua autoestima e recuperar sua saúde física e mental, para só então enfrentar o problema abertamente.

*Se você está percebendo que pode ser vítima de assédio, mas se sente constrangido/a em falar sobre isso, procure algum/a colega de sua confiança, peça que a essa pessoa que lhe acompanhe a uma consulta com um profissional qualificado (médico/a, psicólogo/a, advogado/a, assistente social), ou a uma reunião com o sindicato. Cada etapa deste enfrentamento é um processo delicado, e deve acontecer no seu ritmo, respeitando a sua privacidade.*

### PROTEJA-SE

- **Resista** - seja assertivo/a e demonstre que está percebendo o que está acontecendo
- **Evite a pessoa agressora** - esteja atento e não fique sozinho com ela, sem a presença de testemunhas
- **Fortaleça-se** - busque ajuda profissional de psicólogos qualificados, retome atividades prazerosas, busque novos grupos sociais

### DEFENDA-SE

- **Rompa o silêncio e busque solidariedade** - divida seu sofrimento com amigos/as, familiares, e colegas, especialmente aqueles e aquelas que já testemunharam ou foram vítimas de assédio
- **Organize-se e reúna provas** - anote detalhadamente todas as humilhações sofridas (data, horário, local, testemunhas), registre as agressões em áudio e/ou vídeo, faça print de postagens online, e-mails e mensagens em aplicativos, guarde bilhetes, cartas e presentes.

## DENUNCIE

- **Acione o sindicato e registre na entidade** o que você tem sofrido, solicite apoio jurídico
- **Informe oficialmente o setor de Recursos Humanos e Ouvidoria institucional e solicite intervenção.** Envie Carta Registrada, ou abra Processo Administrativo (no caso de servidores públicos). Sempre mantenha cópias da sua solicitação e recibos dos documentos enviados na sua casa
- **Procure os setores responsáveis pela Segurança no Trabalho na instituição** - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA ou outros

**ASSÉDIO SEXUAL** - Caso a vítima seja mulher, registre Boletim de Ocorrência na Delegacia da Mulher. Na falta desta, ou caso a vítima seja um homem, busque uma delegacia comum. Lembre-se, o constrangimento não pode lhe impedir de buscar justiça. Não hesite em pedir a companhia de familiar, amigo/a ou membro do sindicato.

## CIDADANIA

- *Você também pode recorrer ao Ministério Público, Ministério do Trabalho e Emprego (Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - Comissão de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação), Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos, Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), Vigilância Municipal em Saúde, Conselho Municipal de Saúde.*

Atenção: a pessoa agressora pode ser punida nas esferas civil, administrativa e penal, responsabilizada por danos materiais e morais sofridos pela vítima.

## O QUE FAZER SE VOCÊ FOR TESTEMUNHA

O **assédio moral** não é um evento isolado. Ainda que um trabalhador ou trabalhadora seja o foco das agressões, todo o ambiente de trabalho é impactado negativamente pelo cotidiano de agressões. A sensação de impunidade do agressor ou agressora é reforçada pelo silêncio da vítima e das testemunhas, e está normalmente relacionado ao medo de represálias.

A **solidariedade à vítima** é imperativa na construção de um ambiente de trabalho seguro, constituído por relações saudáveis. A vítima de assédio muitas vezes nem sabe que está sendo agredida, e pensamentos de culpa e incompetência podem fazer com que ela pense que é responsável pela violência que está sofrendo. Se você entende que o que está acontecendo é **assédio moral**, ajude a vítima a refletir e defender-se.

- *Ofereça apoio à vítima*
- *Disponibilize-se como testemunha*
- *Mobilize colegas no amparo à vítima*
- *Comunique o setor de recursos Humanos, Segurança do Trabalho e sindicato*

## INSTITUIÇÕES ATIVAS CONTRA O ASSÉDIO!

A violência no trabalho é um fenômeno social, e seu combate deve fazer parte de esforços de toda a sociedade. Contudo, as instituições possuem papel fundamental na construção de políticas internas que:

**a) declarem o que é assédio moral** - É essencial que seja oficializada uma política institucional clara e objetiva, acessível a todos os trabalhadores e trabalhadoras, que determine a intolerância quanto à violência no trabalho. Devem ser elaborados, em debate com a comunidade de trabalhadores e trabalhadoras e o

INDECISO?  
É PEGAR OU LARGAR,  
PESSOAS COMO VOCÊ  
TEM AS PENCAS!



sindicato, recursos educativos sobre o **assédio moral**. Cartilhas, cartazes, oficinas, palestras, cursos, capacitações, pesquisas transparentes e em fluxo contínuo sobre clima organizacional, todos esses elementos que ajudam a informar sobre o que é assédio, como defender-se e evitar, onde buscar apoio e como denunciar.

**b) estabeleçam ações concretas para evitar sua ocorrência** - A política institucional e os recursos educativos devem ser utilizados em conjunto com a construção cotidiana de uma cultura institucional de respeito, diálogo e transparência, com a percepção de que os ambientes de trabalho podem possuir uma grande diversidade de perfis pessoais e profissionais, e que isso enriquece o cotidiano e as vidas dos trabalhadores e trabalhadoras.

**c) determinem punições efetivas à pessoa agressora.**



# LEGISLAÇÕES PERTINENTES

## **Constituição Federal**

*art. 1º, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, “a dignidade da pessoa humana”.*

*art. 3º, além de outros objetivos fundamentais, prevê “a construção de uma sociedade livre, justa e solidária”.*

*art. 5º e incisos V e X, é taxativa ao afirmar que: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.*

*art. 7º dispõe especificamente sobre “os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais”.*

## **Código Civil**

*Art. 186. “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.*

*Art. 187. “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.*

**Lei nº 10.224/2001** - tipificou o assédio sexual por chantagem como crime, conferindo a seguinte redação ao 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 ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

*A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada no crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o artigo 146 do Código Penal.*

**ATENÇÃO:** Quando o assediador sustenta a condição de servidor público federal, pode ser punido não apenas na esfera penal, como também nas esferas civil e administrativa.

**Lei 8.112/1990** - o assédio moral ou sexual não está expressamente previsto como ilícito disciplinar. A conduta caracterizadora do assédio acaba sendo amoldada a outros tipos normativos, sendo passível de reprimenda, a depender da situação, em decorrência de inobservância de dever funcional.

*Art. 116. São deveres do servidor:*

*IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;*

XI - tratar com urbanidade as pessoas;

Art. 117. Ao servidor é proibido:

V - promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição;

IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

IV - improbidade administrativa;

V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;

VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;

- deveres funcionais da moralidade administrativa – artigo 116, inciso IX

- tratamento com urbanidade das pessoas – artigo 116, inciso XI,

### **Consolidação das Leis do Trabalho CLT**

A CLT estabelece as situações de rompimento unilateral de contrato de trabalho quando houver uma falta grave de uma das partes. O art. 482 refere-se aos empregadores e dispõe sobre a rescisão por justa causa, ao passo que o art. 483 dispõe sobre a rescisão por iniciativa do trabalhador. Como o assédio moral se constitui numa falta grave por parte da empresa, o trabalhador pode recorrer a esse dispositivo para pleitear a rescisão do contrato de trabalho, necessitando para isso constituir um advogado.

## **FONTES CONSULTADAS**

ALMEIDA, Tânia Mara Campos de; ZANELLO, Valeska (organizadores). *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas*. Brasília: OAB Editora, 2022. Disponível em:

<https://www.oab.org.br/publicacoes/pesquisa?termoPesquisa=panoramas#>

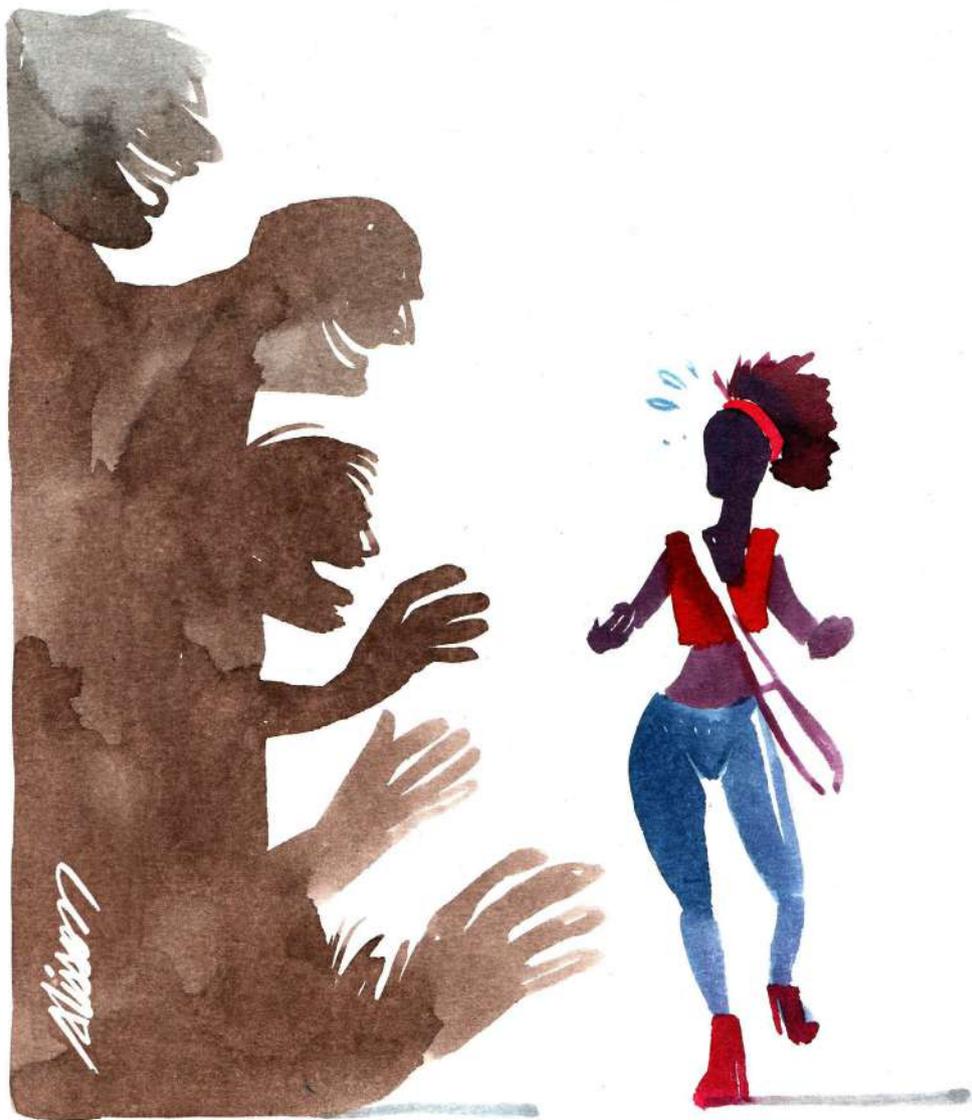
BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto (organizadores). *Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais*. *Serviço Social & Sociedade* [online]. 2015, v. 00, n. 123. ISSN 2317-6318. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.036>

Conselho Nacional do Ministério Público. *Assédio moral e sexual: previna-se* / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília : CNMP, 2016. 28 p. il. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>

Controladoria Geral da União. *Assédio moral: perguntas e respostas*. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>

GOMES, Thais; RESENDE, Patrícia. *Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare* – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo - Secretaria de Comunicação Social do TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

OLIVEIRA, Renato Tocchetto de [et al.]. *Violência, discriminação e assédio no trabalho* / – Florianópolis, SC: Lagoa, 2020. Disponível em: <https://neppt.paginas.ufsc.br/files/2021/03/cartilha-viol%C3%Aancia-e-ass%C3%A9dio-web.pdf>





# VOCÊ NÃO ESTÁ SÓ

UMA CAMPANHA APTAFURG PELO FIM  
DO **ASSÉDIO MORAL E SEXUAL** NA FURG



NOSSOS NÚMEROS:

 (53)98428-5716

 (53)98428-5688



# ASSÉDIO É CRIME

DENUNCIE. PROCURE A APTAFURG



NOSSOS NÚMEROS:

 (53)98428-5716

 (53)98428-5688

VOCÊ NÃO  
ESTÁ SÓ



# ASSÉDIO É AGRESSÃO

**DENUNCIE. PROCURE A APTAFURG**



NOSSOS NÚMEROS:

 (53)98428-5716

 (53)98428-5688

VOCÊ **NÃO**  
 ESTÁ **SÓ**



# ASSÉDIO É CRIME

**DENUNCIE. PROCURE A APTAFURG**



NOSSOS NÚMEROS:

 (53)98428-5716

 (53)98428-5688

VOCÊ **NÃO**  
**ESTÁ** **SÓ**



**TANTO O  
ASSÉDIO  
SEXUAL  
QUANTO  
O MORAL  
SÃO  
CRIMES**

**PROCURE A APTAFURG**

NOSSOS NÚMEROS:

 **(53)98428-5716**

 **(53)98428-5688**

**VOCÊ NÃO  
ESTÁ SÓ**



# SE VOCÊ SOFRE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL, DENUNCIE

**PROCURE A APTAFURG**

NOSSOS NÚMEROS:

 (53)98428-5716

 (53)98428-5688

VOCÊ NÃO  
 ESTÁ SÓ



# ASSÉDIO É CRIME

SE VOCÊ ESTÁ SOFRENDO ALGUM TIPO  
DE ASSÉDIO PROCURE A APTAFURG



NOSSOS NÚMEROS:

 (53)98428-5716

 (53)98428-5688

VOCÊ **NÃO**  
 ESTÁ **SÓ**

 **APTA  
FURG**  
SINDICATO

# ASSÉDIO É CRIME

**SE VOCÊ ESTÁ SOFREND O ALGUM TIPO  
DE ASSÉDIO PROCURE A APTAFURG**

Ah... essa doença está  
muito boa para você!  
Trabalhar até às duas e  
ir para casa. Eu também  
quero essa doença!



NOSSOS NÚMEROS:

 (53)98428-5716

 (53)98428-5688

VOCÊ **NÃO**  
 ESTÁ **SÓ**



# ASSÉDIO É CRIME

SE VOCÊ ESTÁ SOFRENDO ALGUM TIPO  
DE ASSÉDIO PROCURE A APTAFURG

Você é mole...  
frouxo...  
Se você não  
tem capacidade  
para trabalhar...  
Então por que  
não fica em  
casa?



NOSSOS NÚMEROS:

 (53)98428-5716

 (53)98428-5688

VOCÊ NÃO  
ESTÁ SÓ



# ASSÉDIO É CRIME

**SE VOCÊ ESTÁ SOFRENDO ALGUM TIPO  
DE ASSÉDIO PROCURE A APTAFURG**



É pegar ou largar...  
não preciso de  
funcionário indeciso  
como você!  
Pessoas como você...  
Está cheio aí fora!

NOSSOS NÚMEROS:

 (53)98428-5716

 (53)98428-5688

VOCÊ **NÃO**  
 ESTÁ **SÓ**

 **APTA  
FURG**  
SINDICATO

A APTAFURG publica esta cartilha com informações importantes sobre um dos principais problemas que afetam os trabalhadores e trabalhadoras: o assédio moral. O objetivo da mesma é encorajar e oferecer recursos para que possamos reconhecer, prevenir e denunciar essa forma de violência. Você vai ver nesta cartilha que o assédio moral é um crime e que o agressor ou agressora pode ser punido. A vítima, por sua vez, deve receber apoio e reparação. O trabalhador e a trabalhadora não são obrigados a conviver com humilhações e podem contar com a ajuda do sindicato para enfrentar esse fenômeno inaceitável.

