

# MÓDULO 5

*Curso de Extensão em Direitos Humanos*  
*Escola de Comunicações e Artes - Universidade de São Paulo*



## Assédio no trabalho

**I. INTRODUÇÃO**

Dinâmica Assédio... Mas o que seria isso?	03
Objetivos	05

**II. CONCEITOS INICIAIS**

	09
Assédio moral interpessoal	11
Assédio moral institucional	12
Assédio moral vertical (descendente / ascendente)	17
Assédio moral horizontal	17
Assédio moral misto	18
São situações de assédio...	18
Assédio sexual	18
Casos reais de assédio no trabalho	19
Consequências do Assédio	

**III. DIREITOS HUMANOS**

	21
Quais são as consequências legais do assédio no trabalho?	26
Como o assédio fere os direitos humanos?	
Discussões pertinentes	
Mas o que eu posso fazer?	

**IV. REVISÃO**

Recapitulando...	27
Para se aprofundar mais no tema	28
Referências	29

# ASSÉDIO... MAS O QUE SERIA ISSO?

## DINÂMICA

O assédio pode acontecer de muitas maneiras. Entender e reconhecer a presença dele no ambiente de trabalho, saber o que fazer caso for vítima ou presenciar uma situação dessas são ações necessárias para o enfrentamento dessa violência.

Vamos iniciar esse módulo ampliando nosso olhar para situações que configuram assédio com um Quiz sobre o assunto.

Clique no abaixo para acessar ao Quiz:

[CLIQUE AQUI](#)



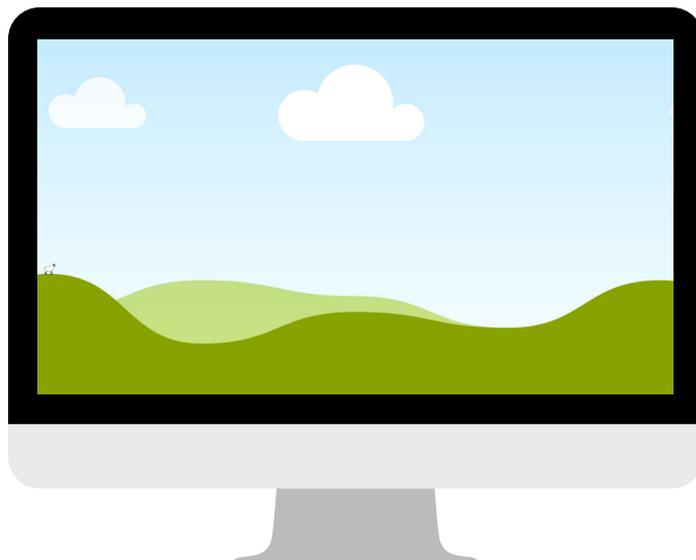
Imagem: Iconsy/Canva

Para refletir: Será que é normal fazer parte de um contexto de trabalho que para alguns possa ser considerado como degradante?

# OBJETIVOS

Ao concluir este módulo, você estará apto a:

- Compreender o significado de assédio
- Saber reconhecer uma situação de assédio
- Saber como se posicionar caso presencie ou perceba uma situação de assédio
- Ser capaz de mediar com colegas de trabalho uma roda de conversa sobre o tema



# CONCEITOS INICIAIS

Estamos falando sobre Assédio no trabalho. Essa prática é mais comum do que imaginamos. Talvez, você já tenha sido vítima dessa violência sem que soubesse ou talvez você a praticou pensando que se tratava apenas de uma brincadeira inocente.

Iniciamos este módulo com uma dinâmica que nos ajuda a visualizar algumas possíveis situações de Assédio. Nesta etapa do curso vamos buscar compreender porque assédio é um problema sério.

Nesse contexto, vamos procurar entender um pouco melhor o que é, como essa prática acontece dentro do ambiente de trabalho e o que devemos fazer ao presenciar uma violação como essa. Vamos começar buscando no dicionário a definição da palavra assédio:



# ASSÉDIO

as·sé·di·o

(n)

Insistência em aproximar-se de, em abordar alguém. - Por [Aulete](#)

Insistência impertinente, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões etc- Por [Michaelis](#)

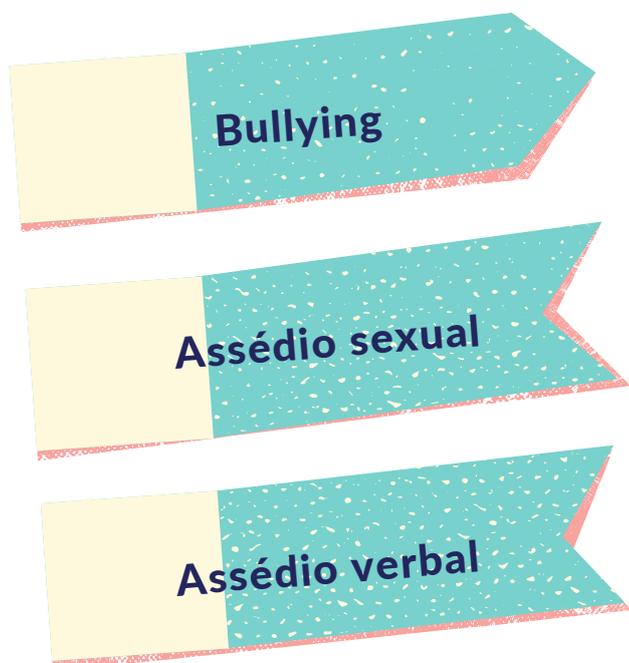
Insistência inconveniente, persistente e duradoura em relação a alguém, perseguindo, abordando ou cercando essa pessoa.- Por [Dicionário Online de Português](#)

Nas definições que vimos acima, conseguimos identificar alguns pontos em comum que caracterizam o assédio: a insistência e a repetição de um comportamento inadequado, desagradável, constrangedor e/ou humilhante. Existem diferentes tipos de assédio em nossa sociedade.



E antes de talvez pensar “*o mundo está ficando um lugar cada vez mais chato*” podemos buscar compreender que para se chegar num reconhecimento ou uma definição, há por trás muitas **histórias** de pessoas que sofreram repetitivas situações humilhantes. Além disso, há algo de muito importante em **nomear situações**, condutas ou comportamentos: **esse é o primeiro passo para que se possa encarar e enfrentar situações de conflito.**

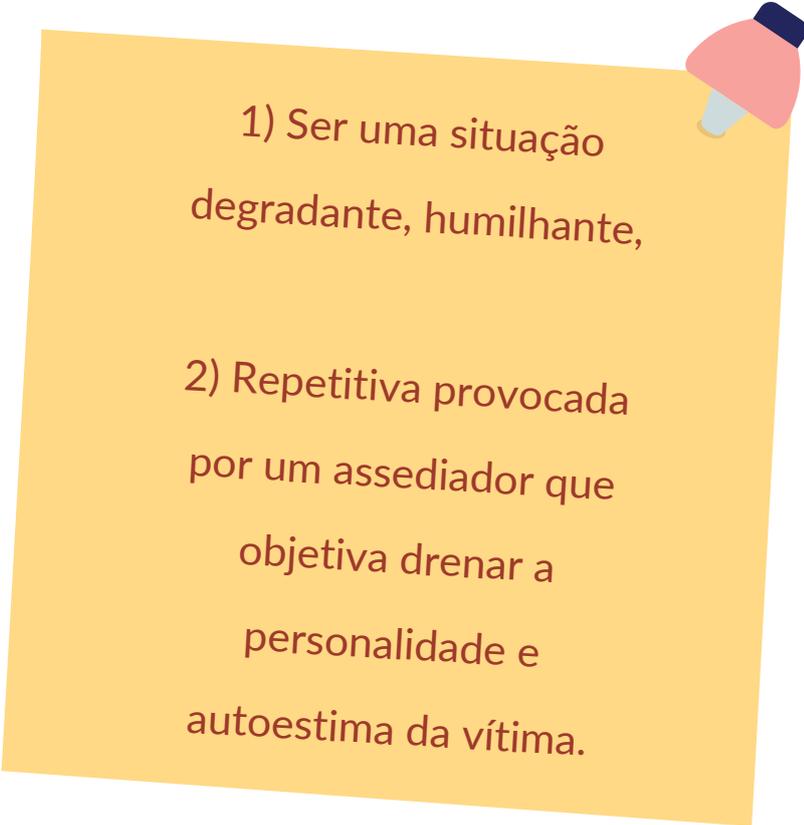
Bem, vamos nomear alguns dos tipos de assédio:



## Você sabia?

Consegue se lembrar daqueles e-mails de propagandas chegando *aos montes* na sua caixa de entrada? **Spam** também é considerado um tipo de assédio por se tratar de uma ação repetitiva e que acontece contra a vontade ou aprovação da pessoa que sofre a ação. Não é difícil imaginar, não é mesmo?

É importante que se entenda que para caracterizar uma situação de assédio, é necessário que a situação tenha as características que vimos há pouco:

- 
- 1) Ser uma situação degradante, humilhante,
  - 2) Repetitiva provocada por um assediador que objetiva drenar a personalidade e autoestima da vítima.

Imagine-se vivendo em uma situação dessa... É bastante forte, não? No contexto do trabalho, geralmente, ocorre em relações em que há algum tipo de subordinação hierárquica, isso é, a pessoa que ocupa um cargo de maior responsabilidade cometendo assédio contra funcionários que ocupam uma posição de menor nível hierárquico. Mas isso não é a regra, ou seja, funcionários que ocupam o mesmo nível hierárquico, por vezes, praticam assédio com colegas de mesma função.

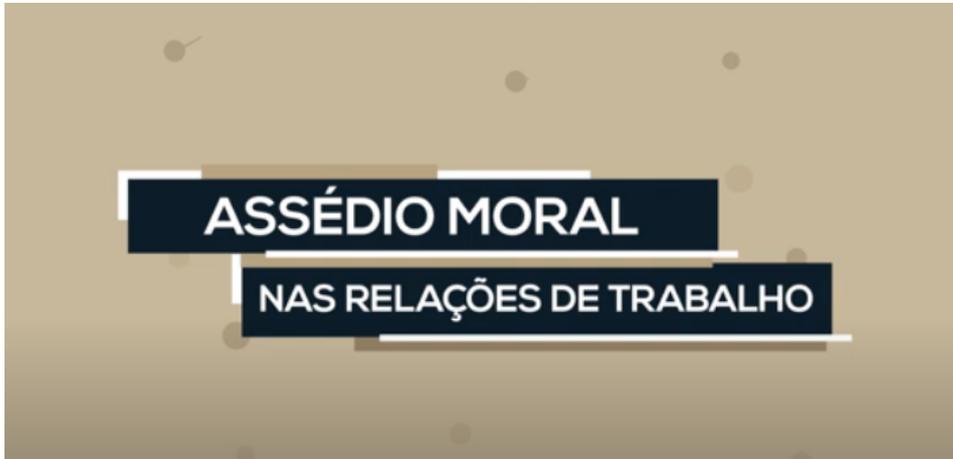
Segundo o Ministério do Trabalho, a definição de **assédio moral** é:

“O assédio moral ocorre quando o trabalhador é submetido a situações, repetitivas ou sistematizadas, de humilhação, degradação, vexatórias, hostis, vulgares ou agressivas no ambiente de trabalho. [...] São exemplos de conduta que, reiteradas, caracterizam o dano moral: gritar, xingar, apelidar, contar piadas para denegrir, ridicularizar e humilhar, ordenar realização de tarefas impossíveis ou incompatíveis com a capacidade profissional, repetir críticas e comentários improcedentes ou que subestimem os esforços do empregado, isolar a pessoa no corredor ou em sala, entre outros”

Definição de assédio moral, segundo o [Ministério Público do Trabalho](#)

Fonte: [Nexo jornal](#)

Vejam os vídeos a seguir que ajudam a entender um pouco mais sobre como acontece o assédio moral no trabalho:



[Canal do YouTube Regis & Andrade Advocacia](#)

Como vimos no vídeo, o assédio moral no ambiente de trabalho não ocorre somente nas relações entre patrão e subordinado (assédio moral vertical). Vejamos a seguir as diferentes características dos tipos de assédio que podem ocorrer no ambiente profissional:

### **Assédio Moral Interpessoal**

Ocorre com a finalidade de prejudicar ou excluir uma pessoa na sua relação com a equipe. Se dá de maneira individual, direta e pessoal, ou seja, é direcionada a uma pessoa específica.

### **Assédio Moral Institucional**

Quando a Instituição incentiva e/ou tolera atos de assédio, sendo assim, ela mesmo uma agressora. A organização se utiliza de próprios funcionários e funcionárias para empregar estratégias organizacionais abusivas, como por exemplo, para aumentar a produtividade no trabalho, colocando prazos curtos e altas demandas. Cria-se assim uma cultura institucional de humilhação e controle.

### **Assédio Moral Vertical Descendente**

Esse é o tipo de assédio mais comum nos ambientes de trabalho. Se trata de situações onde um trabalhador ou trabalhadora hierarquicamente superior, assedia colegas de trabalho que ocupam um cargo hierarquicamente inferior.

### **Assédio Moral Vertical Ascendente**

Embora mais, raro, nesse tipo de assédio, o trabalhador ou trabalhadora hierarquicamente inferior, assedia seu ou sua superior. Pode acontecer em casos que o funcionário ou funcionária tem acesso a algum tipo de informação privilegiada e deseja obter algo em benefício próprio.

### **Assédio Moral Horizontal**

Nesse caso, as provocações, xingamentos, apelidos são feitos por colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico.

### **Assédio Moral Misto**

Neste caso, estão presentes os assédios vertical e horizontal e a vítima. Os ataques partem de ambos os lados e costuma ser comum colegas presenciarem a situação e se omitirem tornando o feito ainda pior.

**O vídeo também fala sobre a importância da pessoa responsável pela equipe e unidade estar sempre atenta às relações, zelando pelo respeito à dignidade e moral de todos os funcionários e funcionárias.**

# São situações de assédio

## SITUAÇÕES de ASSÉDIO MORAL

**Atitudes que caracterizam o assédio:**

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

**Atenção!**

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



Vídeo reportagem Fantástico: <https://www.youtube.com/watch?v=Q7B8DuQjbuw>

## Assédio Sexual

O assédio sexual é um outro exemplo desse tipo de violência. Ele é mais comum entre as mulheres, embora não ocorra somente com elas. Uma variedade de ações podem configurar situações desse tipo assédio:

- Ameaças, ou insinuações destas
- Falas de teor sexual e desrespeitosas
- Hostilidade com a vítima visando algum objetivo.

Costuma acontecer em ambientes de trabalho onde o assédio sexual ocorre como condição para uma promoção de cargo ou demissão, caso a pessoa não o faça.

O assédio sexual pode acontecer em outros ambientes além do trabalho, a própria casa, ambientes religiosos, escola, comércios, são alguns outros exemplos de locais onde o assédio sexual pode ocorrer.

Veja abaixo a definição de assédio sexual pela Organização Internacional do Trabalho (OIT):

**Definição** - A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: ser uma condição clara para manter o emprego; influir nas promoções da carreira do assediado; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso; e oferta de crescimento de vários tipos ou oferta que desfavorece as vítimas em meios acadêmicos e trabalhistas entre outros, e que no ato possa dar algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho.

Fonte: [JusBrasil](#).

Entendendo agora o que é assédio e como ele pode se apresentar no ambiente profissional, talvez você esteja se perguntando, mas por que falar sobre isso? Vamos conferir alguns dados:



Uma das pesquisas consultadas para a produção deste infográfico, feita pelo site [vagas.com](#) foi realizada no ano de 2015, ou seja, há 5 anos atrás. O número de casos de assédio vem aumentando, como apontam os dois primeiros resultados que vimos na imagem acima, que são referências de um [vídeo produzido pelo Tribunal Superior do Trabalho em 2019](#).

Não nos restam dúvidas que a recorrência dos casos de assédio é um dos motivos para abordarmos ele aqui. Além disso, a relação dos casos de assédio moral com os dados sobre saúde mental são alarmantes. Muitas pessoas que afirmam ter sofrido assédio, afirmam também ter enfrentado situações de instabilidade emocional, condições psiquiátricas e necessidade de terapia com usos de medicamentos para que fosse possível voltar ao ambiente de trabalho.

# Casos reais de assédio no trabalho

## **Gordofobia e assédio moral:**

Foi o que aconteceu com uma funcionária da rede de supermercados Extra. Em 2015, a empresa foi obrigada a pagar indenização de R\$ 10 mil a uma trabalhadora que sofria discriminação por excesso de peso. Ela teve seu nome escrito em um hipopótamo de brinquedo que ficou exposto na recepção por onde passavam os trabalhadores. A juíza considerou que o supermercado não adotou uma conduta firme para inibir essas práticas assediosas no ambiente de trabalho. As agressões relacionadas à condição física eram recorrentes.

Fonte: iG, mar/2016



## **Assédio vertical, do chefe para com funcionários e funcionárias:**

Em fevereiro de 2016, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) condenou o Bradesco a indenizar em R\$ 30 mil, por assédio moral, uma profissional chamada de “gerente Gabriela” pelo superior. O funcionário referiu-se aos versos da música Modinha para Gabriela (Eu nasci assim, eu cresci assim, e sou mesmo assim, vou ser sempre assim) para dizer que sua subordinada era incompetente para cumprir suas metas. A relatora afirmou que a atitude do gerente “era de contínua perseguição e prática reiterada de situações humilhantes e constrangedoras, caracterizando assédio moral”.

Fonte: iG, mar/2016

### **Desmerecer o trabalho de funcionárias e funcionários:**

Em 2015, as Lojas Renner foram condenadas pelo TST a pagar indenização de R\$ 6 mil a um funcionário deslocado para o “cantinho da disciplina”, local onde ficavam quem não atingia as metas. Na ocasião, a Sétima Turma do TST entendeu que houve danos morais ao funcionário, que também era submetido a constrangimento com cobranças indevidas e lidava com restrições ao uso do banheiro. Fonte: iG, mar/2016



### **Exposição de funcionárias e funcionários no ambiente virtual:**

Em 2015 o TST decidiu manter indenização no valor de R\$3.750 pela divulgação de um e-mail com conteúdo ofensivo enviado a uma funcionária. O caso ocorreu em uma loja do Rio Grande do Sul quando uma mensagem eletrônica – inicialmente enviada pela gerente local ao gerente regional para justificar a dispensa da funcionária – foi distribuída aos profissionais da unidade. No texto, a funcionária dizia que a loja “não precisa de pessoas assim”, que a supervisora “fazia corpo mole”, estava “desmotivando a equipe” e apresentava atestados sem motivo.

Fonte: iG, mar/2016



### **Adoecimento no trabalho:**

Ajinomoto foi condenada a indenizar em R\$ 80 mil uma ex-funcionária por assédio moral. A reclamante narrou que desenvolveu depressão e síndrome do pânico por ser humilhada constantemente em frente os demais funcionários do setor por sua gestora. Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, mar/2019 Fonte: iG, mar/2016

### **Cobranças fora do expediente:**

O Ministério Público do Trabalho solicitou que a Santa Casa de Martinópolis (Presidente Prudente- SP) atuasse para coibir o assédio moral no ambiente de trabalho e, ainda, o fizesse o pagamento de indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$ 100 mil. Empregados e empregadas eram pressionados a participar de eventos como quermesses e leilões, fora do horário de trabalho (para arrecadação de fundos ao hospital), e também tinham de vender cartelas de bingo, sob ameaça de demissão. Sentiam-se sob vigilância constante e pressão psicológica em um ambiente degradado de trabalho. Fonte: G1, jun/2020 Fonte: iG, mar/2016



### **Imposição de metas abusivas:**

O Santander foi condenado a pagar R\$ 274 milhões de indenização por dano moral coletivo. Além disso, a sentença proferida pelo juiz Gustavo Carvalho Chehab, da 3ª Vara do Trabalho de Brasília, proíbe o banco de submeter trabalhadores a metas abusivas e exige que a definição das metas seja feita por negociação coletiva entre a empresa e a entidade representativa da categoria (sindicato). Fonte: Correio Braziliense, set/2019



### **Gravidez e assédio moral:**

Uma mulher, de Foz do Iguaçu (PR), entrou na justiça por danos morais depois de ser ofendida pelo sua chefe ao comunicar que estava grávida. Ela foi dar a notícia da gravidez e recebeu a resposta: "Só sabe fazer filho". Por ter submetido a mãe a uma situação vexatória, a empresa foi condenada a pagar R\$ 7 mil. A mulher era atendente de caixa de uma rede de supermercados e decidiu entrar na justiça depois que se sentiu completamente constrangida pela chefe, que era sua supervisora. Fonte: Revista Crescer, fev/2020

### **Homofobia e assédio moral:**

Na reclamação trabalhista por discriminação no trabalho, assédio moral, homofobia, conduta reiterada, ofensa à honra do trabalhador e indenização devida, a empresa foi condenada ao pagamento de R\$ 5 mil. Por considerar o valor irrisório, o servidor recorreu da decisão inicial expondo que a empresa não cumpriu sua função pedagógica e disciplinar. A Segunda Turma do Tribunal do Trabalho da Paraíba, por maioria, aumentou para R\$ 40 mil o valor da indenização por danos morais imposto à empresa Via Varejo S/A a um ex-funcionário. Fonte: Conselho Superior da Justiça do Trabalho, mar/2017



### **Assédio sexual:**

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do TST confirmou a responsabilidade solidária de um ex-diretor do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza (Ceeteps), em São Paulo (SP), pelo pagamento de indenização a uma secretária assediada sexualmente por ele. Ao deferir a indenização houve a condenação do professor e o Ceeteps ao pagamento de R\$100.000. Fonte: ConJur, jul/2019



Servidor deverá ressarcir a empresa pública na qual trabalha no valor de R\$ 12.500, referente a danos morais, pagos a uma ex-estagiária. A estudante havia sido assediada pelo empregado que, à época, ocupava o cargo de engenheiro ambiental e era o responsável pela supervisão do estágio.

Fonte: Be Compliance, fev/2020

## ASSÉDIO MORAL E SEXUAL ESTÃO ENTRE OS ASSUNTOS MAIS RECORRENTES NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO EM 2020

De janeiro a maio de 2020 foram registrados 19.646 casos no TST referente a indenização por danos morais. Os assuntos referentes a esses casos são de assédio moral e sexual, desconfiguração da justa causa, atos discriminatórios, limitação ao uso do banheiro, condições degradantes e revistas íntimas abusivas.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho.

### SÃO CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO:

Para os funcionários e funcionárias

<b>Psicopatológica</b>	<b>Psicossomática</b>	<b>Comportamental</b>
Ansiedade	Hipertensão arterial	Agressividade contra si e contra outros
Apatia	Ataques de asma	Aumento do consumo de álcool e drogas
Insegurança	Taquicardia	Aumento do consumo de cigarros
Depressão	Doenças coronarianas	Disfunções sexuais
Melancolia	Dermatites	Isolamento social
Irritação	Dor de cabeça	Desordens de apetite
Insônia	Dores musculares	Distanciamento familiar
Mudança de humor	Gastrite	Baixa autoestima
Pânico e fobias		

Para a instituição

Queda da produtividade;	Alta rotatividade;	Aumento de acidentes e incidentes;	Falta ao trabalho;	Aposentadoria precoce;
Ambiente de trabalho hostil;	Exposição do nome da empresa;	Passivos trabalhistas;	Multas administrativas;	Aumento de afastamentos

Para a sociedade

Prejuízo nas relações familiares;	Aumento do desemprego;	Custos para tratamento e reabilitação;	Despesas para a previdência social;	Custos judiciais em indenizações.
-----------------------------------	------------------------	--	-------------------------------------	-----------------------------------

## QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS LEGAIS DO ASSÉDIO NO TRABALHO?

Assédio não é brincadeira e afeta a saúde física e mental das pessoas envolvidas, como podemos concluir de todas essas informações. É uma questão que está aberta a discussão em algumas instâncias, por exemplo, na legislação.

Em março de 2019, a Câmara dos Deputados aprovou um projeto de lei (PL 4.742/2001) que criminaliza o assédio moral, resultando em pagamento de multa ou detenção de até 2 anos.

Atualmente, os trabalhadores que forem assediados contam com os dispositivos legais de proteção a integridade, presentes nos artigos 5 e 7 da Constituição Federal e o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que aparece na imagem abaixo:

#### **CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943**

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

**Art. 483** - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

Os casos são encaminhados para a Justiça do Trabalho resultando na entrada de pedidos de indenização por danos físicos ou morais bancados pela empresa. Se o Projeto de Lei 4.742/2001 for aprovado, para além da punição da empresa, o indivíduo que cometer assédio também será punido.

O texto foi encaminhado ao Senado, e sendo aprovado nessa instância, caberá ao presidente da república sancionar o projeto para que ele faça parte do Código Penal brasileiro.

## COMO O ASSÉDIO FERE OS DIREITOS HUMANOS?

Agora que já vimos alguns dos motivos pelos quais é importante falarmos sobre assédio moral, vamos procurar entender a relação desse tema com os Direitos Humanos. Lá no módulo I vimos sobre a história dos Direitos Humanos e o conteúdo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, onde encontramos 30 artigos que tratam sobre os direitos fundamentais de todos os seres humanos.

Entendendo agora que o assédio moral é uma situação de abordagem humilhante, degradante, insistente e repetitiva que objetiva atingir a autoestima e dignidade de alguém, podemos retornar a alguns artigos da Declaração Universal que nos ajudam a melhor entender este problema:

### Artigo I

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

4

### Artigo V

Ninguém será submetido à tortura nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.



Artigo XII

Ninguém será sujeito à interferência em sua vida privada, em sua família, em seu lar ou em sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

Artigo XXIII

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.



Revisitando estes artigos da Declaração, somos convidados a pensar:

- Uma pessoa que está sendo vítima de assédio moral tem sua dignidade respeitada (art I)?
- Está desfrutando de relações com espírito de fraternidade? (art I)?

- Tortura, tratamento ou castigo cruel e degradante parecem se relacionar bastante com a situação de uma vítima de assédio (art V)?
- A vítima de assédio moral no trabalho, está acessando seu direito a condições justas e favoráveis de trabalho (art XXIII) sem que haja interferência em sua vida privada sem sofrer ataque a sua reputação (art XII)?

Estas, são algumas questões que podem nos ajudar na reflexão a respeito do assédio moral no ambiente de trabalho e a interferência dessa situação no exercício dos direitos de cada pessoa.

## **MAS E EU COM ISSO? ALGUMAS DISCUSSÕES PERTINENTES**

Agora, queremos pensar com você algumas discussões pertinentes que se relacionam bastante com a prática do que vimos até aqui. Vejamos os pontos a seguir:

**- Será que sei diferenciar piada de ofensa? Onde começa e termina meu direito?**

Não podemos confundir humor com preconceito. Quando uma piada é considerada uma brincadeira pelo grupo que a afeta diretamente, não há problema. Mas caso seja considerada por esse grupo como agressiva, a piada passa a ser ofensa e não deve ser mais repetida. Quem escolhe até onde vai o humor é quem está sendo o alvo da piada e isso precisa ser respeitado.

Alguém sem deficiência pode considerar uma suposta brincadeira sobre acessibilidade engraçada mas que para uma pessoa com deficiência é extremamente dolorosa. Nesse caso, a brincadeira deixa de ser brincadeira e passa a ser um preconceito, uma ofensa, especialmente depois de ter sido verbalizado pela pessoa que não se sentia bem com a piada - que virou desrespeito.

O comediante e apresentador Danilo Gentili postou uma foto em que a atriz e modelo Bruna Marquezine aparece bastante magra. No Twitter, fez o comentário

*“Parece que ela trocou um craque pelo outro”, em referência ao seu ex-namorado Neymar e “justificando” o peso de Bruna pelo consumo de drogas. Conhecido por seus comentários de cunho ofensivo, Danilo recebeu uma resposta de classe da atriz. “Só vou postar foto agora segurando meu exame de sangue pra ver se param de se ‘preocupar’ tanto assim com a minha saúde...”, disse.*

Fonte: Hypeness, em fev. de 2020

### **- Ainda acho que essa história de assédio não passa de “mimimi”**

Por ‘mimimi’ entende-se um comportamento de uma pessoa que problematiza situações sem propor soluções para a mesma e tende a entender toda brincadeira como uma forma de agressão direta e pessoal. Mas quando estamos falando de preconceito e discriminação contra alguém ou um grupo de pessoas, com a intenção de desvalorizar sua dignidade humana e diminuir seu espaço de luta por igualdade de direitos, isso já não é mais brincadeira, piada, ou mimimi, mas sim crime!

- Mas o que há de errado em fazer elogios? “Eu sei diferenciar assédio de paquera”

Para oferecer ainda mais subsídios para entender a diferença entre elogio e assédio, convidamos você a assistir o vídeo abaixo:

## A rectangular thumbnail with a light blue gradient background. The text is centered and reads: "QUAL A DIFERENÇA ENTRE PAQUERA E ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?". The words "PAQUERA" and "ASSÉDIO SEXUAL" are in a larger, bold, blue font, while "QUAL A DIFERENÇA ENTRE" and "NO TRABALHO?" are in a smaller, regular blue font.

Vídeo: Assédio sexual no trabalho - MPT

Ainda que saber a diferença deveria ser senso comum, se você ainda tem dúvidas, responda as questões abaixo:

- Sua maneira de paquerar pode assustar ou alarmar a outra pessoa?
- Você faz uma aproximação sexual direta apesar do contexto (como uma entrevista de trabalho por exemplo) ser inapropriado?
- Sua paquera consiste em fazer comentários que não são bem vindos sobre o corpo ou genitais da outra pessoa?
- Continua insistindo apesar da outra pessoa ter expressado que não estava interessada?

Se a sua resposta foi sim a qualquer uma dessas perguntas, então NÃO você NÃO está paquerando. (texto traduzido livremente do material de Laura Bates - Pictoline)

**- Quando um olhar ou uma cantada no ambiente de trabalho se transformam em assédio sexual?**

Apenas quando favores de ordem sexual são impostos como condição clara para dar ou manter o emprego, ou usados para influir nas promoções na carreira ou para prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

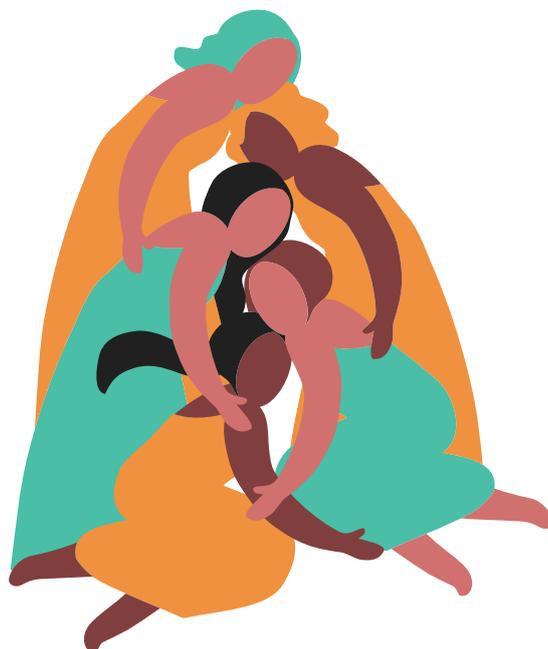
Para a Organização Internacional do Trabalho o assédio sexual é definido como atos de insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, mediante ameaça de demissão ou em troca de uma vantagem, promoção ou contratação. Ele pode ocorrer por intimidação ou por chantagem. Se o ato praticado for grave, não há a necessidade de provar-se a repetição da conduta. Fonte.

**- Quando a fofoca de corredor se transforma em caso de assédio moral?**

A partir do momento que a fofoca se torna ofensiva à honra, à imagem e à dignidade da pessoa. Para isso a vítima tem que provar que sofreu um dano, seja ele físico ou moral. Vale destacar que dano moral tem natureza imaterial, atinge a personalidade, a esfera íntima afetiva e de valores de quem é atingido por ele ou mesmo seus herdeiros e sucessores. Fonte.

## - Quando o assédio moral torna-se um ato discriminatório racista

“Eu trabalhava numa empresa, era uma executiva de negócios, e um dia eu tranchei o cabelo. E eu já comecei a ser tratada de uma forma estranha pelos meus colegas, que afirmaram que a gerente da empresa não ia aceitar. E, pra minha surpresa, um dia eu estava no final do expediente, com meus colegas, terminando o trabalho, essa pessoa veio, saiu da sala dela, diretamente, gesticulando, olhando de uma forma com muito desprezo, com muita agressividade contra mim. E eu tava com fone de ouvido, ela virou pra mim, assim, na minha frente e já veio falando: olha eu não vou aguentar, eu não aguento mais. Tira isso.” Fala da profissional Luana, transcrita do vídeo [Discriminação racial no mercado de trabalho](#). Segundo o vídeo produzido pelo Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região, a situação vivenciada por Luana é um exemplo de preconceito em função da cor da pele. Essa conduta, pode configurar crime de racismo ou injúria racial do ponto de vista penal e do ponto de vista trabalhista, é um precedente para abertura de processo por assédio moral.



## ENTENDO. MAS O QUE EU POSSO FAZER?

### **- Se eu presenciei o assédio**

Caso você tenha presenciado o assédio contra outra pessoa, será muito importante que você contribua com a vítima, sendo empática e acolhedora. Também será importante ser solidário e se voluntariar a testemunhar o que viu a fim de confirmar a história contada pela vítima. O assédio é uma prática violenta e persistente e por vezes, pode ser difícil de provar, especialmente se a vítima está em um estado de esgotamento emocional e psíquico e teme perder seu emprego. Assédio quando provado é “justa causa do empregador”, uma vez que a situação demonstrou o descuido da instituição em garantir um ambiente de relações saudáveis aos seus trabalhadores, e colocou assim, seus empregados em situação de risco, o que gerou vítimas de assédio.

### **- Se eu fui vítima do assédio**

Ter alguém para te apoiar nesse momento irá te ajudar muito! Um familiar, amigo ou amiga, colega de trabalho. Não continua se submetendo a esse tipo de violência. O primeiro passo é procurar esse suporte e contar com essa ajuda. Para além disso, com calma é importante reconhecer quem possa colaborar como testemunha das violências cometidas contra você que você sofreu. Se os episódios de assédio aconteceram em situações onde você estava sozinho(a) procure gravar vídeos e/ou áudios que possam contribuir como provas do assédio. Além disso, mensagens de texto ou voz enviadas através de aplicativos também podem ser usadas como prova.

A Fiocruz, em sua cartilha de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual, recomenda que você **anote com detalhes a situação: dia, hora e mês, nome do agressor e conteúdo da conversa, testemunhas e tudo o que você lembrar. Evite sempre que possível conversar com o agressor sem testemunhas. E mantenha uma cópia da documentação que possa comprovar a agressão.**

Provar o assédio é fundamental. Reunido este material, é importante que você os encaminhe ao RH do seu local de trabalho, há também outras opções como, fazer a denúncia através da ouvidoria da instituição em que trabalha, ou no sindicato do qual faz parte , Além disso, você têm o direito de fazer a denúncia no Ministério Público do Trabalho de sua localidade ou registrá-la através do site da instituição no canal de denúncias. Caso a vítima seja mulher e tenha sofrido assédio sexual, ela também poderá procurar a Delegacia da Mulher. É também direito da vítima, procurar assistência jurídica para casos de assédio e entrar com ação na Justiça do Trabalho que poderão implicar em alterações no contrato de trabalho, nos horários, turnos, localidade ou ainda, rescisão indireta com indenização por danos morais.



# O QUE VIMOS ATÉ AQUI?

## RECAPITULANDO...

Como vimos, o assédio se trata de um problema sério e de todos. Se você observou uma conduta abusiva com algum colega, acolha-o e procure ajudar se assim ele consentir. Lembre-se de seguir as orientações para que as denúncias sejam encaminhadas e que as devidas medidas sejam tomadas para proteger a vítima. Se você está sofrendo algum tipo de assédio, procure alguém de confiança e peça ajuda! Você tem direitos e acessá-los é algo que deve ser garantido a você pela empresa e pelo Estado. Envolver-se na pequena comunidade de trabalhadores, buscando um espírito fraterno e um direito e um dever de todos. Após esse curso, você está apto a promover e iniciar espaços de conversa com os colegas de trabalho a respeito dos assuntos que vimos ao longo dos módulos e especialmente aqui, sobre o assédio moral. O diálogo é um bom começo para o reconhecimento de práticas prejudiciais ao espaço e aos colegas e também para repensar atitudes. Por isso, propomos um estudo de caso que ajudará a pensar como podemos contribuir de maneira prática. Veja a seguir.

# ESTUDO DE CASO



## Proposta

A partir de tudo que vimos até aqui, entendemos que uma boa maneira de simbolizar os conteúdos que vimos até aqui e através da prática. Por isso, convidamos você a preparar uma atividade de conscientização no seu ambiente de trabalho sobre um assunto que entende ser importante e necessário ser discutido entre todos dentro da temática do assédio. Iniciaremos respondendo algumas perguntas que ajudam a entender melhor a ideia, ao final, com essas respostas, teremos o necessário para uma proposta de atividade e você poderá colocá-la em prática. Vamos começar? Responda os itens abaixo:

Qual o assunto?	
Conte um pouco sobre como e o grupo que pretende realizar a atividade	
O que você não pode deixar de falar nessa dinâmica?	
Qual será sua estratégia? Descreva o passo a passo	
Será necessário algum material para sua atividade? Qual ou quais?	
Quanto tempo será necessário para essa atividade?	

Para finalizar, escolha abaixo qual situação melhor se encaixa ao seu percurso neste módulo:

	<b>Competência regular - até 5 pontos</b>	<b>Competência mediana - de 6 até 10 pontos</b>	<b>Competência excelente - de 11 até 15 pontos</b>
Comprometimento e Organização	Não entendi muito o objetivo dessa atividade	Compreendi um pouco e cheguei a explorar os temas	Compreendi boa parte da proposta, explorei o tema e me dediquei para pensar em algo bacana
Aplicação prática	A rotina do trabalho torna difícil e custoso pensar em realizar atividades como essa na prática	Fiquei curioso/a em saber o que colegas escreveram para essa atividade e conversar sobre isso	Vi esse exercício como algo que devemos realizar com frequência no ambiente de trabalho
Criatividade	Não me dediquei a pensar na proposta da atividade	Pensar na elaboração dessa atividade me despertou curiosidade pelo tema	Gostei da proposta que desenvolvi e estou feliz com o que apresentei

# REFERÊNCIAS

PARA ELABORAÇÃO DESSE MÓDULO NÓS USAMOS:

[Assédio moral no trabalho: conheça os tipos e saiba como agir. \(acessado em 08/06/20\).](#)

[O que é assédio moral. E o que muda com a sua criminalização. \(acessado em 13/06/20\).](#)

[Constituição da República Federativa do Brasil \(acessado em 21/06/20\).](#)

[Consolidação das Leis de Trabalho \(acessado em 21/06/20\).](#)

[Declaração Universal dos Direitos Humanos \(acessado em 18/06/20\).](#)

[Dicionário Aulete \(acessado em 15/06/20\).](#)

[Dicionário Michaelis \(acessado em 15/06/20\).](#)

[Dicionário Priberam \(acessado em 15/06/20\).](#)

[Dicionário Online de Português \(acessado em 15/06/20\).](#)

[Assédio moral: o que é e o que fazer? \(acessado em 15/06/20\).](#)

[O que é assédio moral? \(acessado em 15/06/20\).](#)

[52% dos profissionais já sofreram assédio \(acessado em 20/06/20\).](#)

[Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa \(acessado em 20/06/20\).](#)

[Quando a piada perde a graça e vira ofensa \(acessado em 22/06/2020\).](#)

[Bullying ou mimimi: qual é o limite das brincadeiras nas empresas? \(acessado em 22/06/2020\).](#)

[Cartilha Assédio Moral e Sexual Fiocruz \(acessado em 23/06/2020\).](#)

[Tipos de assédio moral no trabalho \(acessado em 29/06/2020\).](#)

[Como denunciar assédio sexual no trabalho em 8 passos com esta cartilha \(acessado em 29/06/2020\).](#)

[É assédio moral \(acessado em 26/06/2020\).](#)

[Ministério Público do Trabalho Conceito de Assédio Sexual é mais amplo na Justiça do Trabalho \(acessado em 10/07/2020\).](#)

---

# MATERIAL COMPLEMENTAR

PARA SE APROFUNDAR EM DIREITOS HUMANOS:

8 tipos de assédio moral - Canal Púrpura

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Trabalho

Como provar o assédio moral -

O perigo de romantizar o assédio -

O Diabo Veste Prada comentado

Assédio sexual no trabalho

Desabafa Entre Amigas: Qual o limite entre elogio e desrespeito?

Assédio não é elogio (video)

Disney tirar do ar uma piada de assédio sexual do Toy Story 2

Não é elogio -

Série de vídeos: [https://www.youtube.com/watch?v=M\\_nGxBoVEeY](https://www.youtube.com/watch?v=M_nGxBoVEeY)

Assédio e racismo: <https://www.youtube.com/watch?v=b5-2KuD5Ca0>

Assédio e racismo: <https://www.youtube.com/watch?v=yZddQCbpGa8>

Vídeo Você sabe o que é assédio e alguns exemplos

Assédio sexual no trabalho (exemplos em texto).

Fui vítima de assédio sexual no trabalho: que providências devo tomar contra a empresa?

## **AUTORIA**

Elena Mambrini  
Adriana Mazzucatto Carrer

## **ORIENTAÇÃO**

Andrea Guerra  
Cláudia Lago  
Elisa Canjani  
Janaína Gallo

## **COLABORAÇÃO**

Adriana Mazzucatto Carrer  
Henrique Uyeda Do Amaral  
Pedro Maia Veiga  
Claudio Rosa Lopes  
João Guilherme de Bona Furlan

## **DIAGRAMAÇÃO**

Adriana Mazzucatto Carrer  
Elena Mambrini

## **BASEADO NO TRABALHO FEITO EM 2018 POR:**

Ana Carolina Araújo  
Elisa Canjani  
Flavia Lambiasi  
Henrique Uyeda do Amaral  
Luiza Silva  
Murilo Mendes  
Nathalia Henrique

Este material tem função didática. A última atualização ocorreu em Julho de 2020.