


SETEMBRO 2020

ASSÉDIO NAS ORGANIZAÇÕES

A black and white photograph of a hand with the palm facing forward. The word "NÃO" is written in bold, black, capital letters across the palm. The background is dark, and the hand is the central focus.

NÃO

NUGS

Núcleo de Estudos sobre
Gênero e Sexualidade do IFSP
nugs@ifsp.edu.br

APOIO: SINASEFE-SP

Sindicato Nacional dos Servidores
Federais da Educação Básica,
Profissional e Tecnológica
Seção São Paulo
<http://www.sinasefesp.org.br>

IFSP

INSTITUTO FEDERAL DE SÃO PAULO

ASSÉDIO: O QUE É?



- **Conduta abusiva** que se manifesta notadamente por comportamentos, **palavras, atos, gestos**, que podem causar danos à **personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica** de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho (*Hirigoyen, 1998, p. 55*);
- Agressões reanimam um processo inconsciente de destruição psicológica constituído de procedimentos hostis, evidentes ou escondidos, de um ou vários indivíduos sobre o outro, na forma de palavras insignificantes, alusões, sugestões e não ditos, que efetivamente podem desestabilizar alguém ou mesmo destruí-lo, sem que os que o cercam intervenham;
- O agressor pode engrandecer-se rebaixando o outro, sem culpa e sem sofrimento; trata-se da perversão moral;
- A perversidade não provém de um problema psiquiátrico, mas de uma racionalidade fria combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos;
- O fenômeno do assédio em si não é novo, contudo a sua discussão e a sua denúncia, em particular no mundo organizacional, constituem, sim, uma novidade. **Está ligado a um esforço repetitivo de desqualificação de uma pessoa por outra, podendo conduzir ou não ao assédio sexual, sendo este, uma forma de assédio moral.**

ASSÉDIO NO TRABALHO



- **Assédio nas organizações consiste na exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações humilhantes, degradantes ou constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física. Cabe destacar que, em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo. Pode-se dizer que assédio moral é toda e qualquer conduta - que pode se dar através de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes - que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica da trabalhadora ou do trabalhador, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho.**
- O objetivo de quem assedia, via de regra, é motivar a trabalhadora ou o trabalhador a pedir demissão ou remoção para outro local de trabalho, mas o assédio pode se configurar também com o objetivo de mudar a forma de proceder da trabalhadora ou do trabalhador em relação a algum assunto (por exemplo, para que deixe de apoiar o sindicato ou determinado movimento reivindicatório em curso), ou simplesmente visando a humilhação perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas. **O importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de conduta que vise a humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar, ofender a pessoa, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.**
- No mundo do trabalho, nas universidades e nas instituições em geral, as práticas de assédio são muito mais estereotipadas que na esfera privada e são também onde elas têm sido mais denunciadas por suas vítimas.

ASSÉDIO MORAL NO SETOR PÚBLICO



- O assédio moral apresenta contornos especiais no serviço público, em razão da estabilidade no vínculo funcional. Não podendo, por exemplo, a chefia imediata demitir a servidora ou o servidor, passa a humilhá-lo, a fim de ocasionar sua troca de setor ou, até mesmo, exoneração do cargo.
- É imprescindível destacar, que o contrato de trabalho dá ao empregador um poder discricionário de dirigir o bom funcionamento do serviço e que o exercício deste, nos limites legais, não configura assédio moral. Dessa forma, apenas quando o objetivo seja causar constrangimentos e humilhações injustificadas à trabalhadora ou ao trabalhador, estará configurado o assédio moral.
- O assédio moral por parte de um superior pode acarretar mudanças negativas também no comportamento dos demais trabalhadores, que passam a isolar quem é assediado, visando proteger seu próprio cargo; muitas vezes, reproduzindo também as condutas do agressor. Passa a haver, assim, uma rede de silêncio e tolerância a essas condutas arbitrárias.

EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO MORAL

- Segregação física da trabalhadora ou do trabalhador no ambiente de trabalho, mantendo-lhe em local isolado, dificultando a comunicação com demais colegas;
- Impedimento da trabalhadora ou do trabalhador se expressar, sem esclarecimento das razões para tal;
- Quando quem assedia aceita se comunicar com quem é assediada ou assediado apenas por e-mail ou bilhetes;
- Despromoção injustificada, com a trabalhadora ou com o trabalhador perdendo vantagens ou postos que já tinha conquistado; no serviço público, com a retirada de funções gratificadas ou cargos comissionados;
- Delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Determinação de prazo desnecessariamente insuficiente para finalização de um trabalho;
- Não-repasse de trabalho, deixando a trabalhadora ou o trabalhador ociosos, sem quaisquer tarefas a cumprir, o que provoca uma sensação de inutilidade e incompetência e o coloca em uma situação humilhante frente a demais colegas de trabalho;
- Imposição de sobrecarga de trabalho ou impedimento da continuação do trabalho, deixando de prestar informações necessárias;
- Fragilização, ridicularização, inferiorização, humilhação pública do trabalhador, ou divulgação de boatos sobre sua moral;
- Manipulação de informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária à trabalhadora ou ao trabalhador;
- Troca de horários ou turnos da trabalhadora ou do trabalhador sem sua ciência ou mensagens de cobrança fora de seu turno ou em período de férias/licença/afastamento.
- Estabelecimento de vigilância excessiva especificamente sobre a trabalhadora ou sobre o trabalhador;
- Contagem do tempo ou a limitação do número de vezes e do tempo em que a trabalhadora ou o trabalhador permanecem no banheiro;
- Comentários negativos quando a trabalhadora ou o trabalhador faltam ao serviço para ir a uma consulta médica e ridicularização da ou do doente e da sua doença;
- Advertência quando apresentados atestados médicos ou de reclamação de direitos.

COMO O AGRESSOR IMPEDE A VÍTIMA DE REAGIR



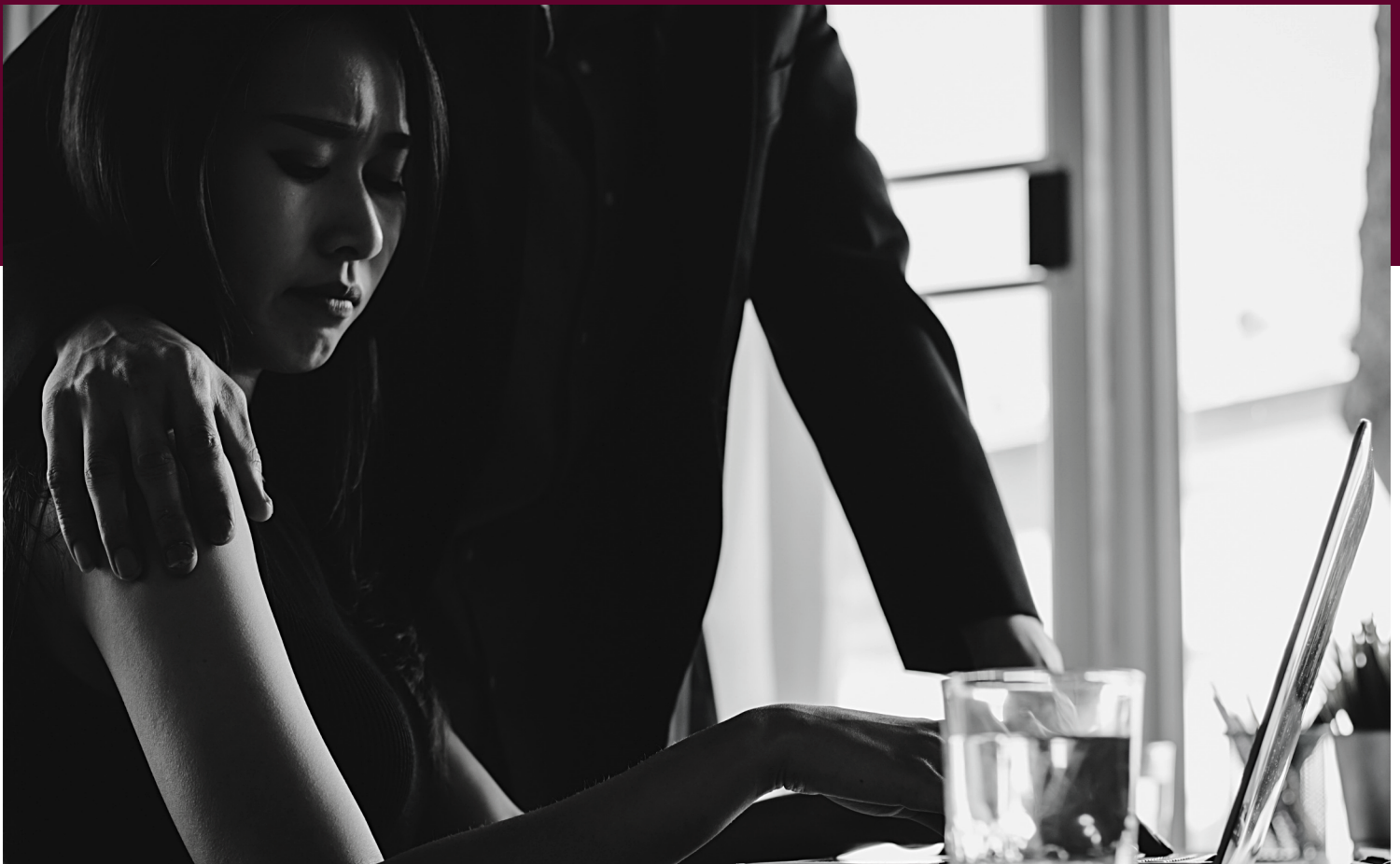
- Recusa a comunicação direta;
- Desqualifica;
- Desacredita;
- Isola;
- Vexa, constrange;
- Empurra o outro a cometer uma falta;
- Assedia sexualmente.

ASSÉDIO SEXUAL: O QUE É?



- **Ato de constranger alguém com a intenção de obrigar ou forçar a pessoa a submeter-se a uma situação de caráter sexual: beijo, abraço, toques, falas sobre assuntos íntimos, expressões, comentários, humilhação, piadinhas, contato físico, mensagens, entre tantas outras formas de aproximação importuna que ferem a privacidade e a liberdade da pessoa assediada.**
- **Manifestação sensual ou sexual, alheia à vontade da pessoa a quem se dirige.** Ou seja, abordagens grosseiras, ofensas e propostas inadequadas que constrangem, humilham, amedrontam. É essencial que qualquer investida sexual tenha o consentimento da outra parte, o que não acontece, por exemplo, quando uma mulher leva uma cantada.
- **Assédio sexual é um ato que provoca tristeza e revolta pela facilidade com que ocorre e indignação pela impunidade que o cerca. Impunidade que vem seja pela indiferença, seja pelo escárnio.**

ASSÉDIO SEXUAL NÃO É CANTADA, É CHANTAGEM



- O ato de assédio sexual é entre desiguais, não pela questão de gênero masculino versus feminino, mas porque um dos elementos da relação dispõe de formas de penalizar o outro lado, o fato de alguém usar as suas prerrogativas, a sua posição na organização e os instrumentos que domina para chantagear com fins pessoais.
- A cantada é do signo da sedução e o assédio da ordem autoritária, perversa; a primeira promete um acréscimo, a vivência de uma experiência luminosa; o segundo promete um castigo se não for atendido em suas investidas.

QUANDO HÁ A PRÁTICA DE ASSÉDIO NAS ORGANIZAÇÕES

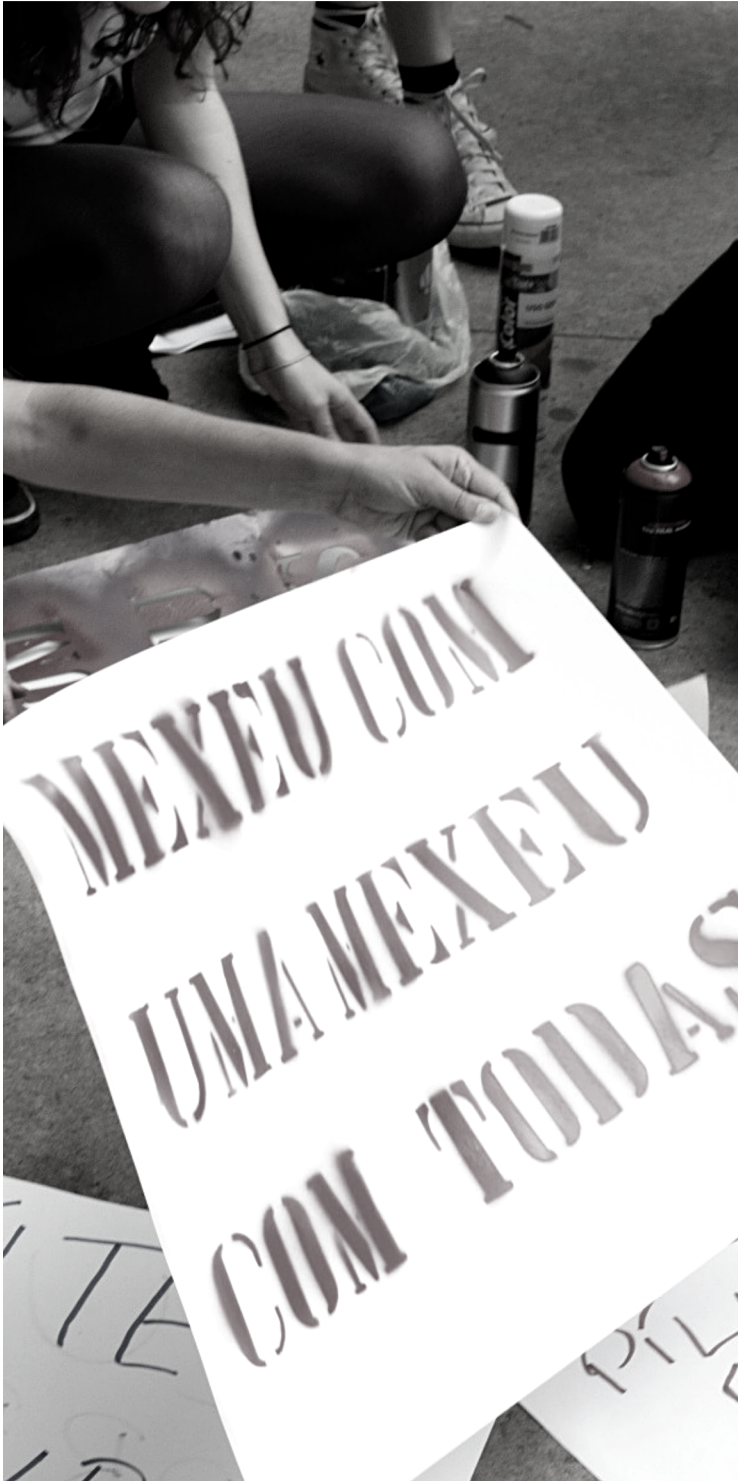


- Apesar de todo o discurso de humanização e democratização do mundo do trabalho, de empowerment e de participação de todos os níveis no processo decisório, **muitas empresas continuam a desenvolver práticas que favorecem a centralização de poder e o autoritarismo.**
- **Não existe uma lógica moral automática nas organizações, e as pessoas têm o péssimo hábito de não quererem interferir quando o caso é público ou quando a responsabilidade deve ser compartilhada.** Em boa medida, as pessoas evitam ser testemunhas do desagradável, do injusto e do perverso, racionalizando a sua omissão com a desculpa do desconhecimento de todos os detalhes ou reduzindo a importância mesmo do que é flagrante, como se fosse uma ilusão de ótica ou uma distorção de percepção, ou, ainda, qualificando de uma questão pessoal aquilo que é possibilitado pelas prerrogativas organizacionais, como os abusos, rituais de degradação e humilhações praticados por chefes, colegas e até subordinados perversos.

O QUE FAZER SE VOCÊ FOR VÍTIMA DE ASSÉDIO NO IFSP?

- O IFSP é uma instituição educacional e, dessa forma, preza por um ambiente de respeito aos direitos humanos, o que inclui os direitos sexuais. Desse modo, não compactua com comportamentos assediadores e deve oferecer acolhimento às vítimas e encaminhamentos administrativos para apuração e aplicação das devidas penalidades a agressores.
- A primeira coisa a fazer é anotar tudo o que acontece, fazer um registro diário e detalhado do dia-a-dia do trabalho, datas, locais, pessoas que foram testemunhas ou que conhecem a situação, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes do assediador, e-mails, documentos que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou inúteis, documentos que provem a perda de vantagens ou de postos, etc). Quanto mais provas factuais, maiores as chances de demonstrar a ocorrência do assédio.
- Conte às pessoas que você confia. Tente descobrir se outras pessoas no mesmo ambiente também sofreram assédio. Não mantenha o assédio em segredo!
- Seja a vítima estudante, servidor, funcionário terceirizado ou qualquer pessoa da comunidade, o caso deve ser relatado à direção do campus ou à ouvidoria para que sejam encaminhados ao setor responsável por apurar esse tipo de conduta, em sindicância ou processo administrativo disciplinar.
- Além disso, procurar conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou mesmo um integrante do sindicato.

QUAIS PROVIDÊNCIAS SÃO CABÍVEIS?



SE O ASSEDIADOR FOR SERVIDOR:

A direção do câmpus, tomando ciência do fato por qualquer meio, deverá encaminhar ao Setor de Processos Administrativos da Reitoria os fatos relatados. Esse setor realizará a apuração dos fatos e, se for constatada a conduta indevida do servidor, aplicará a penalidade prevista compatível com a situação.

SE O ASSEDIADOR FOR ESTUDANTE:

A direção do câmpus, tomando ciência do fato por qualquer meio, deverá tomar as providências para apuração da denúncia, considerando o caráter pedagógico dos procedimentos e as determinações do Regime Disciplinar Discente, presente na Organização Didática.

Se a situação envolver estudantes menores de idade, o responsável legal deverá ser convocado para tomar ciência e acompanhar os encaminhamentos.

SE O ASSEDIADOR FOR FUNCIONÁRIO TERCEIRIZADO:

A direção do câmpus, tomando ciência do fato por qualquer meio, deverá tomar as providências para apuração da denúncia, notificando a empresa responsável pelo funcionário e, se for o caso, solicitar a substituição do funcionário assediador.

COMO DENUNCIAR NO IFSP?

Qualquer pessoa pode fazer a denúncia à direção do câmpus, ou ao setor de processos administrativos, ou à ouvidoria. Ressalta-se que qualquer servidor que, tendo conhecimento do fato, tem o dever de comunicá-lo à autoridade competente.

Caso a vítima seja estudante, pode utilizar desses meios ou procurar o Setor Sociopedagógico do câmpus, que deverá encaminhar a denúncia à direção do câmpus para os encaminhamentos necessários.

O NUGS possui um canal para acolhimento à pessoa em situação de assédio sexual e, caso desejar, ela também poderá solicitar acompanhamento do núcleo no processo de denúncia, através do e-mail: nugs.acolhimento@ifsp.edu.br

Contato Setor de Processos Administrativos da Reitoria:
(11) 3775-4507 | dapad@ifsp.edu.br

Contato Ouvidoria: (11) 3775-4600 / (11) 3775-4597 | ouvidoria@ifsp.edu.br

Ao mesmo tempo, no caso do servidor, é necessário procurar o sindicato, que pode contribuir nessas situações, através da busca da solução do conflito e da prevenção de novas situações dessa espécie.

Contato com o sindicato: observatorio.assedio@sinasefe.org.br

PORÉM, SE ISSO NÃO RESOLVER O PROBLEMA, DEVE-SE:

Passar a uma próxima etapa: com o apoio familiar, apoio médico - de psicólogos ou psiquiatras, procurar orientação jurídica junto ao sindicato da categoria, para denunciar a situação de assédio moral, cabendo, em muitos casos, indenizações e penalidades ao agressor.

O QUE FAZER PARA ALÉM DO IFSP?



O IFSP tem o papel de promover ações educativas que visem o desenvolvimento de apreço e respeito à dignidade humana e aos direitos individuais. Caso aconteça uma situação de assédio sexual dentro da instituição, caberá à equipe do câmpus ou reitoria acolher as possíveis vítimas, realizar encaminhamentos pedagógicos, apurações administrativas de condutas de seus servidores e contratados e, se for o caso, aplicar penalidades administrativas.

Mas assédio moral e sexual são crimes e, por isso, a vítima pode (e deve) registrar boletim de ocorrência e mover uma ação judicial contra o agressor.

É possível pleitear a tutela dos direitos do trabalhador com base no dano moral e no direito ao meio ambiente de trabalho saudável, garantidos pela Constituição Federal.

A CULPA NÃO É DA VÍTIMA!



O tipo de roupa, a forma de andar ou falar, o uso de maquiagem ou a orientação sexual da pessoa não justificam atos de assédio sexual. Ninguém é obrigado a suportar um comportamento sexual indesejado.

POR ISSO, LEMBRE-SE: A CULPA NÃO É DA VÍTIMA!

INFORMAÇÕES IMPORTANTES

Central de Atendimento à Mulher:
LIGUE 180

Disque Direitos Humanos:
LIGUE 100

Delegacia de Defesa da Mulher :
www.policiacivil.sp.gov.br

Secretaria de Políticas para as Mulheres:
ouvidoria@spm.gov.br e spmulheres@spmulheres.gov.br

**NÚCLEO ESPECIALIZADO DE PROMOÇÃO E DEFESA DOS
DIREITOS DA MULHER DA DEFENSORIA PÚBLICA:**

**Rua Boa Vista, 103, 10º andar, São Paulo/SP
(11) 3101-0155, ramal 233 ou 238
e-mail: nucleo.mulher@defensoria.sp.gov.br**

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- FREITAS, Maria Ester de. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. São Paulo: RAE - Revista de Administração de Empresas - Abr./Jun. 2001
- HIRIGOYEN, Marie-France. Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien. Paris : Syros, 1998.
- LEYMANN, Heinz. Mobbing: la persécution au travail. Paris : Seuil, 1996.
- MORAES, Rita. A lei do mais forte. ISTO É, São Paulo, n.1542, p. 84-89, 21 abr. 1999.
- SÃO PAULO; Defensoria Pública; Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos Direitos da Mulher da Defensoria Pública – Cartilha: Vamos falar sobre: assédio sexual - 2014