


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, hand-drawn letters across the palm. The background is dark and out of focus.

**NÃO**

## NUGS

Núcleo de Estudos sobre  
Gênero e Sexualidade do IFSP  
[nugs@ifsp.edu.br](mailto: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](mailto:nugs.acolhimento@ifsp.edu.br)

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

Contato Ouvidoria: (11) 3775-4600 / (11) 3775-4597 | [ouvidoria@ifsp.edu.br](mailto: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](mailto: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](http://www.policiacivil.sp.gov.br)**

Secretaria de Políticas para as Mulheres:  
**[ouvidoria@spm.gov.br](mailto:ouvidoria@spm.gov.br) e [spmulheres@spmulheres.gov.br](mailto: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](mailto: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