

Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz

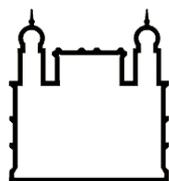


ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO

Prevenção e enfrentamento na Fiocruz

2022

EDIÇÃO AMPLIADA



Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz



ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO

Prevenção e enfrentamento na Fiocruz

2022

EDIÇÃO AMPLIADA

Fundação Oswaldo Cruz

Presidente

Nísia Trindade Lima

Vice-Presidente de Gestão e Desenvolvimento Institucional

Mario Santos Moreira

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

Andréa da Luz Carvalho

Organizadoras

Andréa da Luz Carvalho

Cristiane Batista Andrade

Marisa Augusta de Oliveira

Autoria

1ª. Edição

Andréa da Luz Carvalho
Cláudia Gouveia
Jeanine Maria Egg
Maria Cristina Jorge de Carvalho
Tadeu Gomes Teixeira
Tatiane Nunes

Edição Ampliada

Adriano da Silva
Ana Beatriz Vinagre de Miranda
Andréa da Luz Carvalho
Andreia Lúcia da Silva Molinaro
Cristiane Batista Andrade
Daniela de Miranda de Cunto Bueno
Etinete Auxiliadora do Nascimento Gonçalves
Lucina Ferreira Matos
Marcela Vieira da Silva
Marilda Maria da Silva Moreira
Marisa Augusta de Oliveira
Simone Auxiliadora Borges Oliveira
Sônia Regina da Cunha Barreto Gertner
Thaysa Maria Ribeiro Garcia
Vera Lucia Marques da Silva

Colaboração Externa

Equipe Nirema (PUC - Rio)
Programa de Pós-Graduação em Direito
Grupo de Pesquisa Direito em Pretuguês (PUC - Rio)
Inara Flora Cipriano Firmino
Malu Stanchi Carregosa
Nina Barrouin
Paulo Fernando Soares Pereira
Thula Rafaela de Oliveira Pires

Revisão técnica

Luciana Bicalho Cavanellas

Revisão textual

Giana Pontalti
Thayssa de Abreu Taranto

Diagramação

Alan Gripp

Apoio

Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça da Fiocruz
Comitê Fiocruz pela Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência
Programa Institucional de Articulação Intersectorial em Violência e Saúde
Sindicato das Trabalhadoras e Trabalhadores da Fundação Oswaldo
Cruz (Asfoc/SN)

SUMÁRIO

Mensagem da Presidente	- 10 -
Apresentação	- 12 -
Definição de assédio moral.....	- 14 -
Tipos de assédio moral.....	- 18 -
O que não consubstancia assédio moral?	- 21 -
Consequências do assédio moral	- 22 -
Definição de assédio sexual	- 25 -
Tipos de assédio sexual.....	- 25 -
Consequências do assédio sexual para os (as) trabalhadores (as) e estudantes.....	- 27 -
Importunação sexual.....	- 27 -
Outras violências no trabalho.....	- 28 -
Etarismo (ageísmo ou idadeísmo)	- 28 -
Capacitismo.....	- 34 -
LGBTQIA+fobia.....	- 35 -
Racismo	- 38 -
Xenofobia.....	- 44 -
Como evitar as violências no trabalho.....	- 45 -
O que fazer em caso de violências?	- 46 -
FLUXOS DE ATENDIMENTO E APURAÇÃO DAS SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA NA INSTITUIÇÃO.....	- 47 -
Instâncias de acolhimento e acompanhamento de situações de conflito/assédio moral e sexual e outras violências no trabalho	- 48 -
Instância de denúncia das situações de assédio moral, sexual e outras violências no trabalho.....	- 49 -
Instâncias internas de apuração das denúncias: Comissão de Ética da Fiocruz e Corregedoria.....	- 51 -
ONDE ENCONTRO NA LEI?	- 57 -
Bibliografia	- 59 -

Mensagem da Presidente

A redução das desigualdades e iniquidades é parte da missão da Fiocruz. Nossa visão ampliada da saúde envolve a compreensão de que as relações sociais também a determinam, sendo entendida como bem-estar, muito além da ausência de doença. Promover a saúde e a qualidade de vida da população brasileira inclui, portanto, promover relações saudáveis, associando bem-estar, justiça social e equidade.

Essa atuação começa pelo ambiente de trabalho. O desenvolvimento de nossas atividades precisa refletir o serviço que procuramos oferecer à sociedade, inclusive para a melhoria deles. Relações saudáveis beneficiam a criatividade e arejam o ambiente para a inovação, permitem a proliferação de vozes, contribuições e discussões menos limitadas por violências e preconceitos. De fato, o etarismo, o capacitismo, a LGBTQIA+fobia, o racismo, o machismo e a xenofobia, abordados nesta cartilha, coagem a diversidade, turvam a inteligência e conformam o pensamento.

Como primeira mulher a presidir a Fiocruz em seus 122 anos de existência, percebo que exemplos carregam a importância da representatividade, mas não bastam. Políticas públicas e mecanismos institucionais são necessários para reduzir iniquidades, ainda presentes na instituição. Efetivamente, damos conta, por referência, de que apenas 23% dos servidores e servidoras se autodeclararam pretos e pardos e que mulheres constituem um terço do Conselho Deliberativo, embora sejam maioria entre nossas trabalhadoras e trabalhadores.

Esta cartilha, versão ampliada da que a antecedeu em 2014, além de informar sobre as formas assumidas pela violência no trabalho, vem justamente apresentar mecanismos, aprimorados nas últimas décadas, para enfrentá-las. O Centro de Apoio ao Discente (CAD), o Comitê Fiocruz pela Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência, lançado em 2017, e o Sistema de Integridade da Fiocruz, aprovado pelo Conselho Deliberativo em 2018, são alguns desses mecanismos. Atuação fundamental ao longo desse tempo tem tido o Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça, criado em 2009

na gestão de Paulo Gadelha, e que a cada ano amplia sua presença em nossa agenda institucional, com a discussão de temas que reorientam nossas políticas e ações.

A cartilha é um desdobramento dessas iniciativas. Ela é fruto do trabalho da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (Cogepe) e teve como organizadoras Andréa da Luz Carvalho, Marisa Augusta de Oliveira e Cristiane Batista Andrade, a quem agradeço pela dedicação e pela qualidade do material, produzido a muitas mãos entre seus mais de 20 autores e autoras, além de colaboradores externos.

A partir das reivindicações históricas de movimentos da sociedade por equidade, o aspecto político do cotidiano tornou-se mais visível. Vozes em outros tempos silenciadas passaram a ecoar e apontam hoje para as violências nas relações diárias, antes ignoradas ou sequer reconhecidas. A adesão da comunidade da Fiocruz ao enfrentamento do assédio moral e sexual e de outras violências no trabalho, nesse contexto, é a confirmação da intolerância de nossa instituição a qualquer forma de violência.

Que a cartilha nos traga reflexões e meios para o cultivo de relações equitativas, democráticas e saudáveis na Fiocruz.

Uma boa leitura!

Nísia Trindade Lima

Apresentação

O lançamento da primeira cartilha sobre assédio moral e sexual, em 2014, trouxe para a Fiocruz uma série de conceitos, práticas e ferramentas, visando ao seu enfrentamento. A cartilha e suas formas de disseminação ajudaram a tecer uma rede de práticas para combater a violência do assédio moral e sexual, vivenciadas muitas vezes em silêncio nos corredores da instituição. Desde então, a Fiocruz adota como posição ética para toda a comunidade “ser intolerante a todas as formas de violência”.

Apesar da violência marcadamente presente na sociedade brasileira, a Fiocruz avança no seu combate a partir da ampliação de estudos e da reorganização de suas estratégias. É urgente que a sociedade avance no enfrentamento de todas as formas de violência contra negros, mulheres, pessoas LGBTQIA+, estrangeiros, pessoas com deficiência, entre outros. A atual versão da cartilha pretende ampliar o debate institucional, incluindo os mecanismos para enfrentar, além dos assédios moral e sexual, toda e qualquer forma de violência que aconteça nas relações de trabalho, considerando todos os vínculos e tendo em vista as diferentes áreas, tais como a pesquisa, a assistência, a produção, a comunicação e informação e a educação. Nesta última, em especial, houve um marco importante com a criação do Centro de Apoio ao Discente para tratar de ações de melhoria nas relações entre o corpo docente da Fiocruz e os (as) estudantes.

Houve também, em 2018, a criação do Sistema de Integridade na Fiocruz, cuja abordagem baseada em análise de riscos visa a promover a transparência e a integridade pública por meio de instâncias de integridade comprometidas com o desenvolvimento dos valores da Fiocruz e de uma cultura de abertura para a discussão de dilemas éticos. É por este Sistema que atualmente chegam as denúncias de assédio, conflito e violências no trabalho.

Embora a sociedade brasileira tenha conquistado, a partir de seus movimentos sociais, uma multiplicidade de ações na direção da inclusão e do respeito à diversidade, sabemos que estes direitos precisam ser implantados

e acompanhados no dia a dia das nossas instituições, para que possamos garantir a livre circulação dos (das) trabalhadores (as) e a afirmação de suas diferentes opções de vida.

Portanto, a atualização desta cartilha, além de renovar o compromisso da Fiocruz com os valores democráticos e a constituição de ambientes saudáveis, pautados por relações éticas nos mais diversos espaços de trabalho, reforça que continuaremos intolerantes com todas as formas de violência dentro e fora da instituição.

Relações de trabalho saudáveis são frutos de ambientes em que o respeito e a ética fazem parte do cotidiano do trabalho, concebido como central e organizador da vida das pessoas. Embora tais valores sejam fundamentais, vários fatores no contexto contemporâneo decorrentes das mudanças no mundo do trabalho têm contribuído para o aumento da violência. As situações de violência nas relações de trabalho não são novidade. A forma como ela se manifesta é que tem se alterado, acompanhando a configuração das relações econômicas e sociopolíticas.

Muitos estudos¹ apontam que tal violência é produto da organização do trabalho e agravada por políticas de gestão do trabalho não participativas, que trazem para o cenário das organizações, no marco das relações de poder, formas de gerir que se utilizam de pressão psicológica e conduta hierárquica abusiva, caracterizando a violência moral, fenômeno conhecido como assédio moral. Apresenta-se, assim, um modo de conduzir e controlar os processos de trabalho que gera consequências negativas para a saúde física e mental do (da) trabalhador (a), degradando o ambiente de trabalho, as relações profissionais e o desempenho organizacional².

1 Sobre o assunto ver: ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, p. 1-13, 2018.

DIAS, Isabel. Violência contra as mulheres no trabalho: O caso do assédio sexual. **Sociologia, problemas e práticas**. n. 57, p. 11-23, 2008.

HELOANI, José Roberto M.; BARRETO, Margarida Maria S. **Assédio Moral: Gestão por Humilhação**. Curitiba: Editora Juruá, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2018 (Relatório V1).

2 Sobre este assunto ver: SOUZA, Edvânia Ângela de. Assédio moral e reforma trabalhista: entrevista com Margarida Barreto. **Revista Katálysis**, v. 22, n. 3, p. 641-651, 2019.

Humilhações, constrangimentos, discriminações, agressões à honra e à dignidade estão presentes na organização do trabalho tanto na iniciativa privada como no serviço público. São ações que retiram do (a) trabalhador (a) a sua capacidade de criação e satisfação e, em troca, oferecem dor e sofrimento.

Mas, afinal, o que é assédio moral?

Definição de assédio moral

O assédio moral é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional, acadêmica e pessoal.

O assédio moral é uma prática na qual o tempo e a duração são importantes. Não se trata de uma violência pontual. As ações que caracterizam o assédio são frequentes, reiteradas, reproduzidas pelo (a) assediador (a) por algum tempo³. Estas podem ser diárias, semanais ou mensais. Este fenômeno pode ocorrer



Atenção!

Toda relação de trabalho ou de ensino-aprendizagem pressupõe o cumprimento de requisitos indispensáveis para a conclusão de atividades, a fim de garantir o bom andamento do trabalho ou a conclusão de um curso, por exemplo. Divergências pontuais, críticas construtivas e até mesmo as discordâncias contundentes fazem parte dos acompanhamentos e das avaliações destes processos. Isso não constitui assédio. Este só acontece sob a forma de cobranças continuadas, que objetivam claramente desqualificar o (a) profissional ou o (a) educando (a).

³ Sobre o assunto ver: HELOANI, José Roberto M.; BARRETO, Margarida Maria S. Sobre o assédio moral no trabalho. In: CAMILO, Juliana Aparecida de O.; RUBIO, Katia. (Org.). **Trabalho e esporte: precariedade, invisibilidade e desafio**. 1ª ed. São Paulo: Editora KÉPOS, 2020, v. 1, p. 232-245.

de maneira sutil, dissimulada e não declarada abertamente e provoca sérios danos à pessoa assediada devido ao seu poder altamente destrutivo, que abala as estruturas emocionais comprometendo, em consequência disso, a própria identidade, a dignidade e as relações, sejam afetivas ou sociais.

Tais práticas no ambiente institucional evidenciam-se em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas ao longo do tempo, de um (a) ou mais chefes, dirigidas a um (a) ou mais subordinados (as), entre docentes e discentes, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado (a) x chefe), desestabilizando o (a) assediado (a).

Ressalta-se que nem todo conflito no trabalho é assédio. Quando há divergências entre um (a) chefe e subordinado (a), por exemplo, isso não configura, a princípio, assédio moral. O assédio moral pressupõe a degradação deliberada das condições de trabalho.

O assédio pode se manifestar de diversas maneiras. A seguir, listamos algumas atitudes que, se repetidas reiteradamente, podem caracterizar o assédio:

Deterioração proposital das condições de trabalho

- Retirar ou desincentivar a autonomia dos (das) trabalhadores (as) ou alunos (as);
- Criticar injusta ou exageradamente a atividade realizada;
- Retirar as tarefas que habitualmente competem àquela pessoa;
- Atribuir tarefas inferiores ou superiores às suas competências;
- Dar instruções impossíveis de executar;
- Não transmitir informações úteis à realização de suas tarefas;
- Impedir ou dificultar o acesso aos meios de trabalho necessários (computador, telefone, mesa, equipamentos diversos) e ambientes (laboratório, salas de aula etc.);
- Pressionar para que não faça valer os seus direitos (férias, licenças, horários, prêmios etc.);
- Delegar tarefas inadequadas, não previstas no acordo de trabalho ou que coloquem o (a) trabalhador (a) em risco;
- Danificar o local de trabalho ou os seus pertences;
- Induzir ao erro na execução de suas tarefas;
- Restringir o desenvolvimento pessoal, acadêmico e/ou profissional.



Atenção! Trabalhar

em condições que não sejam as ideais não significa necessariamente que haja uma situação de assédio moral. Existem muitos fatores que podem estar relacionados com esta inadequação, como escassez de recursos, atrasos em licitações, falta de espaço físico, inexistência de equipamentos, ausência de auxílio para a realização de estudos ou trabalhos remotos.

Para ser considerado assédio, a pessoa deve estar sendo tratada de forma diferente das demais, com o objetivo de diminuí-la ou desmerecê-la.

Isolamento e recusa de comunicação

- Interromper constantemente o trabalho durante a execução de suas tarefas;
- Evitar o diálogo, por parte da chefia ou equipe, com o (a) trabalhador (a);
- Evitar qualquer tipo de contato;
- Separar o (a) trabalhador (a) dos demais membros da equipe;
- Ignorar sua presença na equipe;
- Ignorar em sala de aula, laboratório ou atividades digitais/remotas.

Atentado contra a dignidade

- Utilizar insinuações desdenhosas para desqualificar a pessoa;
- Fazer gestos de desprezo, tais como suspiros, olhares desdenhosos etc.;
- Desacreditar o (a) trabalhador (a) diante de colegas, superiores ou subordinados;
- Espalhar rumores a respeito do (a) trabalhador (a) ou estudante, atribuindo-lhe problemas psicológicos;
- Expor e criticar sua vida privada;
- Zombar de atributos físicos ou da origem socioeconômica e regional;
- Desmerecer crenças religiosas ou convicções políticas;
- Atribuir tarefas humilhantes;
- Ofender usando termos obscenos e degradantes;
- Não levar em consideração os problemas de saúde ou as recomendações médicas;
- Utilizar as mídias sociais para postar mensagens depreciativas;
- Manifestar racismo, sexismo, homofobia, misoginia, capacitismo ou etarismo.

Violência verbal, física ou sexual

- Ameaçar e/ou agredir verbal e/ou fisicamente;
- Gritar, xingar, imitar ou apelidar;
- Fazer com que circulem boatos maldosos e calúnias sobre a vida particular e hábitos pessoais;
- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais, em público ou em particular;
- Seguir e espionar em meio físico ou digital;
- Produzir qualquer tipo de dano material aos bens (automóveis, imóveis, objetos de uso pessoal);
- Insinuar gestos ou propostas sexuais.

Tipos de assédio moral

O assédio moral pode ser praticado das seguintes formas⁴:

Assédio vertical: É observado quando o assédio é praticado pela chefia - isto é, de cima para baixo. A chefia constrange, humilha e destrata o (a) subordinado (a). Hierarquias profissionais rígidas e que envolvem relações de poder coercitivo propiciam esse tipo de assédio.

Assédio horizontal: Acontece quando o assédio é praticado por colegas de trabalho. A equipe é intolerante com o (a) colega. As agressões, que podem começar em tom jocoso e “de brincadeira”, podem se transformar em assédio moral.

Assédio ascendente: Neste caso, a chefia é assediada. Casos assim são mais raros, porém existem. Ocorre, por exemplo, em situações em que o grupo não aceita a nova chefia. Para sabotá-la, os (as) subordinados (as)

4 Uma sistematização dos tipos de assédio moral pode ser consultada no seguinte livro: GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

sonégam informações, são hostis e burlam as atividades de trabalho solicitadas, com o propósito de atingi-la.

Nem todo conflito é assédio moral

O conflito consiste no desentendimento entre duas ou mais pessoas acerca de um tema.

Ocorre devido à dificuldade de se lidar com as diferenças, associada a um sentimento de impossibilidade de coexistirem interesses e opiniões.

Posicionamentos e opiniões divergentes entre trabalhadores (as) e chefias são habituais, tanto em ambientes competitivos como naqueles baseados na participação dos (as) trabalhadores (as).

O **conflito** pode ser definido como um embate decorrente de diferentes culturas profissionais, visões de mundo (valores) divergentes, de tensões resultantes de reivindicações, de disputas de poder, de recursos escassos, entre outros.

As divergências podem gerar situações de conflitos, que nem sempre devem ser encaradas de forma negativa. No entanto, se estas não forem administradas adequadamente, podem favorecer o desenvolvimento do assédio moral - uma conduta antiética e contraproducente.

O conflito faz parte das rotinas familiares, sociais e de trabalho. No ambiente de trabalho, apresenta algumas características que ajudam a diferenciá-lo do assédio moral:

CONFLITO	ASSÉDIO MORAL
As divergências de visão entre os (as) profissionais são deixadas às claras.	Agressões podem ser difusas e implícitas.
Profissionais envolvidos têm consciência da divergência.	Interação confusa e indefinida; nega-se a existência do assédio.
Comunicação direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes.	Comunicação se dá de forma evasiva, dissimulada ou há recusa ao diálogo.
Não altera permanentemente o clima organizacional.	Clima organizacional conturbado.
Há relacionamento profissional direto entre divergentes, ainda que resolvam interromper o diálogo acerca de um tema específico.	Pode haver recusa à interação, isolamento.
Confrontos e divergências ocasionais.	Práticas antiéticas duradouras e frequentes.
Não objetiva prejudicar ou afastar da organização o (a) profissional com visão divergente.	Objetiva prejudicar a situação do (a) trabalhador (a) na organização, podendo levar à demissão ou exoneração.
Pode provocar antagonismo entre grupos e sofrimento compartilhado.	O (A) assediado (a) pode ser o único alvo (o que não descarta o assédio moral coletivo).

Fonte: Cartilha de Assédio Moral, Fiocruz, 2014.

O assédio moral não pode ser confundido com o estabelecimento de metas e verificação de resultados pela chefia em relação à produtividade ou na tentativa de diminuição de erros cometidos na realização de tarefas. Porém, a forma como tais metas são estabelecidas e avaliadas podem

configurar assédio. Por isto, a pactuação de resultados deve ser sempre realizada em um ambiente participativo em que o diálogo prevaleça.

Discussões com colegas ou chefia por causa de um projeto ou atividades de trabalho não configuram, por si só, assédio moral. Pois este pressupõe ações rotineiras, frequentes e intencionais para atingir o (a) trabalhador (a), ocasionando dano psíquico e/ou moral.

É importante administrar os conflitos da organização de modo a evitar que se transformem em relações de assédio, visto que estas podem ter consequências deletérias para os (as) trabalhadores (as) e para a instituição. Para isso, a mediação e o diálogo franco e aberto são fundamentais. A mediação é uma forma de lidar com um conflito por meio do auxílio de um (a) terceiro (a), que facilitará o diálogo, a negociação e, se possível, o restabelecimento das boas relações de trabalho. Leva em consideração os interesses de todos (as) os (as) envolvidos (as) em busca da satisfação mútua.

O (A) mediador (a) é um (a) terceiro (a) imparcial que, por meio de técnicas específicas, auxilia as pessoas em conflito a identificarem os interesses comuns, complementares ou divergentes e a construírem, em conjunto, alternativas de solução.

O que não consubstancia assédio moral?

Exigências profissionais

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas por si só não configura assédio moral. Cobranças de entregas a partir da definição de tarefas e resultados esperados, reclamações de atribuições não realizadas e eventuais avaliações sobre o trabalho e comportamento profissional não configuram assédio moral.

Aumento do volume de trabalho

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidades organizacionais. O eventual excesso de trabalho somente pode ser considerado como assédio moral se usado para desqualificar especificamente um indivíduo ou como forma de punição.

Uso de mecanismos tecnológicos de controle

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais são obrigadas a utilizarem mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico, o que não pressupõe meios de intimidação investida pela liderança.

Más condições de trabalho

Apesar de questionável, as condições inadequadas de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representam assédio moral, a não ser que o (a) profissional seja colocado (a) nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo (la) frente aos demais.⁵

Consequências do assédio moral

Para os (as) trabalhadores (as) e estudantes

O assédio moral pode ter sérias consequências para a saúde. Alterações comportamentais, problemas psicossomáticos e psicopatológicos podem afetar a vida de quem sofre e os impactos dependem de fatores como intensidade e duração. Vejam alguns dos possíveis problemas de saúde que podem resultar da prática do assédio no trabalho:

5 Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. 2019.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 17 agosto 2022.

Psicopatológica	Psicossomática	Comportamental
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ansiedade ▪ Apatia ▪ Insegurança ▪ Depressão ▪ Melancolia ▪ Irritação ▪ Insônia ▪ Mudança de humor ▪ Pânico e fobias ▪ Pesadelos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hipertensão arterial ▪ Ataques de asma ▪ Taquicardia ▪ Doenças coronarianas ▪ Dermatites ▪ Cefaleia ▪ Dores musculares ▪ Gastrite 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agressividade contra si e contra outros ▪ Aumento do consumo de álcool e drogas ▪ Aumento do consumo de cigarros ▪ Disfunções sexuais ▪ Isolamento social ▪ Desordens de apetite

Fonte: Cartilha de Assédio Moral, Fiocruz, 2014.

O assédio moral no trabalho pode afetar também a autoestima e a vida social e familiar dos (as) trabalhadores (as) e estudantes, como, por exemplo, o descumprimento de obrigações sociais, isolamento social e distanciamento familiar, ocasionando, assim, problemas que ultrapassam o ambiente de trabalho.

Para a instituição

O assédio moral pode trazer consequências não apenas para o (a) trabalhador (a), mas também para a organização como um todo, seja em decorrência de prejuízos quanto a sua credibilidade e desgaste da sua imagem perante a sociedade, seja em função dos custos financeiros ou administrativos gerados pelo clima organizacional.

São exemplos de consequências para a instituição:

- Prejuízo e exposição da imagem institucional;
- Ambientes de trabalho hostis;
- Aumento de acidentes de trabalho;
- Crescente número de afastamentos por licenças médicas;
- Aumento do absenteísmo por faltas;
- Queda da produtividade;
- Alta rotatividade;
- Aposentadorias precoces;
- Passivos trabalhistas;
- Multas administrativas.

Para a sociedade

As consequências do assédio moral não se restringem aos (às) trabalhadores (as) e discentes e à organização na qual eles se encontram. Pelo contrário, repercutem também nas demais esferas das suas vidas e da sociedade, atingindo a todos (as) que, direta ou indiretamente, estiverem envolvidos (as) em suas relações. Assim, o assédio pode ter as seguintes consequências para a sociedade:

- Prejuízo nas relações familiares;
- Aumento do desemprego;
- Custos para tratamento e reabilitação;
- Despesas para a previdência social;
- Custos judiciais;
- Reprodução da violência e da intolerância social.

Definição de assédio sexual

É definido como toda a tentativa, por parte de superior hierárquico ou quem obtenha poder hierárquico sobre o (a) subordinado (a), que vise à obtenção de favores sexuais por meio de condutas reprováveis, indesejáveis e rejeitáveis, como forma de ameaçar e como condição para continuidade no emprego. Também se caracteriza por quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com o objetivo de prejudicar a atividade laboral por parte de qualquer pessoa que integre a equipe de trabalho, independente do uso do poder hierárquico.

Tipos de assédio sexual

Assédio sexual por chantagem - definido quando existe exigência por parte de um superior hierárquico a um (a) subordinado (a) para que preste a atividade sexual como condição para a manutenção do emprego/função ou obtenção de benefícios na relação de trabalho. Este tipo de assédio sexual está diretamente vinculado ao abuso de poder.

Assédio sexual por intimidação - Caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, sejam verbais ou físicas, o que acabam por prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho. Neste caso, o elemento poder é irrelevante, sendo um tipo comum de assédio sexual, aquele praticado por colega de trabalho, estando ambos na mesma posição hierárquica.

O **assédio sexual** é acompanhado também de humilhações, insultos e intimidações. É importante reiterar que, em todos os casos, esse assédio se configura por apresentar característica sexual. O assédio sexual pode ocorrer entre pessoas de diferentes orientações sexuais, raças, classes ou entre gerações.

No Brasil, a Lei nº 10.224/2001 introduziu no Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940) a tipificação do crime de assédio sexual, incluindo em seu Artigo 216 os casos de assédio sexual, com pena prevista de um a dois anos⁶.

Art. 216-A. 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. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

De modo geral, podemos dizer que as mulheres são as mais assediadas sexualmente no ambiente de trabalho, embora pessoas de diferentes orientações sexuais também possam sofrer esse tipo de violência. As influências do assédio sexual na vida, sobretudo das mulheres envolvem os sentimentos de culpa, vergonha e impotência, crises de ansiedade e depressão, estresse, perdas da autoestima e da confiança em si, dificuldades em expor seus sofrimentos para familiares, profissionais de saúde ou da gestão do trabalho. Com relação aos impactos na vida profissional dessas mulheres, há o desejo de desistir da carreira e/ou do emprego, o medo de perdê-lo em decorrência da denúncia contra o (a) abusador (a) do assédio sexual, dificuldades de concentração e de permanecer no ambiente laboral, dentre outros⁷.

6 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio sexual no trabalho**: perguntas e respostas. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_559572.pdf. Acesso em: 17 agosto 2022.

7 Para maiores informações, ver Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018, que altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de importunação sexual.

Consequências do assédio sexual para os (as) trabalhadores (as) e estudantes

Assim como o assédio moral, o assédio sexual também pode trazer consigo sérias consequências para a saúde, podendo afetar a vida de quem sofre a humilhação e o constrangimento, tais como:

- Depressão;
- Falta de interesse pelo trabalho ou estudo;
- Alterações no sono;
- Incapacidade de se relacionar com outras pessoas;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas.

Importunação sexual

A Lei nº 13.718 de 24 de setembro de 2018, que altera o Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940), tipifica os crimes de importunação sexual, que estão associados a atos libidinosos, ou seja, de caráter sexual, como beijar e/ou abraçar a força, tocar ou apalpar as partes íntimas das vítimas, masturbar-se ou ejacular em espaços públicos.

Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro: Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.

O crime de importunação sexual não envolve violência física como a do estupro. Basta o constrangimento ilegal. Essa violência é muito comum nos

transportes públicos, nas ruas, em shows, eventos, entre outros. A Lei prevê a detenção do agressor entre o período de um a cinco anos.

É importante ressaltar que a importunação sexual não é o mesmo que o assédio sexual no trabalho, pois este envolve necessariamente relações laborais e está associado, por vezes, com as relações de poder e de gênero entre os (as) trabalhadores (as).

Outras violências no trabalho

Etarismo (ageísmo ou idadeísmo)

O que significa isso?

Etarismo, em termos amplos, significa a discriminação de pessoas em função de sua idade, especialmente entre pessoas mais velhas, que pode produzir e reforçar isolamento, sofrimento, adoecimento, desigualdade e injustiça. Apresenta-se como uma espécie de categorização que discrimina e divide pessoas, provocando nelas danos e desvantagens. O termo ageísmo vem da palavra *age* (idade em inglês) e tem sido amplamente utilizado na literatura especializada desde a década de 1960. De toda forma, também podemos utilizar as traduções etarismo e idadeísmo para tratar do mesmo tema, utilizando o paralelismo de outras formas de discriminação, como sexismo e racismo.

Embora o etarismo se baseie em percepções e avaliações negativas e estereotipadas em função da idade, especialmente em relação aos mais velhos, ainda é uma das formas mais aceitas de discriminação no ocidente, uma vez que nossa cultura superdimensiona a juventude, relacionando-a à produtividade e ao vigor físico e intelectual. Assim, pessoas mais velhas, no imaginário social, tendem a ser consideradas como desprovidas das qualidades socialmente valorizadas, tendendo a serem rotuladas de lentas, incapazes de

aprender, indesejáveis nas dinâmicas sociais e dependentes, especialmente no trabalho. Identificar o etarismo pode ser difícil, portanto, já que é demasiado arraigado em nossa cultura e comportamentos.

O etarismo está presente em todos os setores da sociedade, como os sistemas legais e de saúde, universo do trabalho, mídia etc., interagindo e criando interseções com outras formas de discriminação (como o sexismo, o racismo e o capacitismo), exacerbando desvantagens ao indivíduo. É comum relacionar de forma disfuncional o envelhecimento à ideia de capacitismo, por exemplo, reforçando mutuamente o preconceito. Ele é composto por três dimensões, três níveis de manifestação e duas formas de expressão, a saber:

Dimensões: 1. estereótipos (como pensamos); 2. preconceito (como sentimos); 3. discriminação (como nos comportamos).

Níveis de manifestação: 1. institucional (leis, regras, políticas e normas sociais e institucionais etc.); 2. interpessoal (nas relações com os pares por meio de discriminação, abuso, violência, isolamento etc.); 3. autodirigido (pode incluir baixa autoestima, fixação em estereótipos ligados à idade relacionados à estética, ao comportamento etc.).

Formas de expressão: 1. implícita e 2. explícita.

Como se manifesta no trabalho?

No trabalho pode se expressar desde os processos de recrutamento, seleção, desenvolvimento e retenção de trabalhadores (as) que excluem os (as) mais velhos (as) até critérios de demissão ou desligamento – dificultando ainda mais os níveis de empregabilidade da pessoa mais velha. De forma mais sutil, pode se expressar em menos oportunidades de qualificação, isolamento em função das características desse (a) trabalhador (a), bem como nenhuma ou poucas oportunidades de trocas intergeracionais pautadas na aprendizagem, solidariedade e sentimento de união organizacional.

É importante salientar que a diversidade etária, além de uma realidade no mundo moderno, pode ser salutar para todos quando o etarismo é neutralizado. Os (as) mais velhos (as), além da experiência técnica acumulada, por já terem vivido inúmeras situações de mudança, desenvolvem resiliência e estratégias para lidar com o novo.

Diante do aumento da expectativa de vida e das reformas previdenciárias, que alongam a vida laboral, é essencial que o (a) trabalhador (a) mais velho (a) seja integrado (a), valorizado (a) e tenha condições e relações de trabalho saudáveis e dignas, adequadas às suas características e atitudes diante da vida. Ou seja, sua empregabilidade, saúde e bem-estar devem ser objetos de atenção de toda a organização.

Quais as possíveis consequências do etarismo?

No universo do trabalho, comportamentos e dinâmicas etaristas são recorrentes e podem gerar isolamento, insegurança, adoecimento físico e mental, sofrimento e desigualdade de oportunidades - ou até mesmo levarem a demissões e aposentadorias sem intenção. O etarismo pode afetar a saúde, o bem-estar e os direitos humanos da pessoa mais velha, ao mesmo tempo que pode gerar carga econômica para a sociedade. Entre as possíveis consequências do etarismo estão: sofrimento, isolamento, diminuição da expectativa de vida, diminuição da percepção de felicidade, empobrecimento social, cognitivo, sexual e afetivo, fragilização de rede de cuidados, elevação de riscos de abuso e violência, dificuldade no acesso à saúde, educação e trabalho, vulnerabilidade ao adoecimento (físico e mental), queda dos níveis de generatividade, de empregabilidade, vulnerabilidade financeira e social (desemprego e aposentadoria), conflitos geracionais, baixa produtividade, perda de conhecimento e oportunidades.

Exemplos de expressões e atitudes etaristas

1-Expressões etaristas: “coisa de velho (a)”, “gagá”, “é a idade”, “pé-na-cova”, “está na hora de se aposentar”, “olha o Alzheimer”, “você não tem mais idade para fazer isso”, “como envelheceu!”, “parece tão jovem” (como se elogio ao (à) mais velho (à) fosse parecer jovem, o que reforça estereótipos) etc.

2-Atitudes etaristas: não recrutar, selecionar e desenvolver pessoas mais velhas em função da idade; utilizar critério de idade para demissões e desligamentos; isolar pessoas mais velhas em interações sociais e confraternizações institucionais; incentivar aposentadorias; atribuir a pessoas mais velhas lentidão e dificuldade de aprender e se relacionar; tomar o conhecimento dos (as) mais velhos (as) como “ultrapassado (a)”; esvaziar atividades dos (as) mais velhos (as) em vez de agregá-los (as) e qualificá-los (as) para novas formas de exercer atividades, ensinar, treinar, promover diversidade etária nos ambientes de trabalho; tratar pessoas mais velhas de forma infantilizada; tutelar suas decisões; interferir em sua autonomia; ignorar e isolar socialmente; não considerar os (as) mais velhos (as) na recepção de novos (as) trabalhadores (as); estimular e não desconstruir o disfuncional conflito geracional entre “antigos (as) e novos (as)”.

Como combater o etarismo?

O Relatório Global sobre Idadismo (OMS, 2022) aponta três grandes frentes de combate ao etarismo: políticas e leis, intervenções educacionais (em todos os níveis) e intervenções de contato intergeracional. Em nosso espaço institucional é possível combater o etarismo por meio de ações educativas, políticas de acesso e proteção ao trabalho, produção de condições de trabalho saudáveis, acolhedoras e inclusivas aos (às) mais velhos (as) (ações ergonômicas, por exemplo), fortalecimento da lógica da educação permanente (atualização e troca de conhecimento), estímulo à intergeracionalidade, produção da diversidade etária harmônica e saudável, promoção

do acesso e condições dignas de trabalho e saúde adequadas às suas condições e fase de vida.

Na Fiocruz, o Núcleo de Atenção integral à aposentadoria (Naia), ligado à Coordenação de Saúde do Trabalhador, tem entre suas ações educação e informação sobre o tema e apoio ao (à) trabalhador (a) maduro (a) em seus ciclos finais de trabalho e na promoção da saúde e da intergeracionalidade. Esta tende a promover a desconstrução de preconceitos, elevar a percepção de bem-estar e a satisfação, gerar atitudes de solidariedade e ajuda mútua, fortalecer o senso de pertencimento e engajamento no trabalho, servir como meio de prevenção do adoecimento e produção da saúde e elevar os níveis de generatividade.

Todos (as) que envelhecem no trabalho devem ser respeitados (as)

O aumento da população mais velha implica repensar a própria velhice e políticas que regulam a vida social, desde a saúde e a educação até o universo do trabalho. O grande desafio envolve garantir direitos e dignidade em todas as faixas etárias. Torna-se relevante compreender que todos (as) têm um longo caminho entrelaçado com o trabalho. Todos (as) em algum momento serão “os (as) mais velhos (as)”, “os (as) antigos (as)”. Por fim, todos constroem a instituição em que trabalham e merecem ambientes e processos de trabalho saudáveis e respeitosos.

Marcos políticos e legais

Entre os marcos das políticas públicas voltadas para o envelhecimento mundial estão o Plano de Viena da Organização das Nações Unidas (ONU, 1982) e o Plano de Madri (ONU, 2002). Ambos preconizam para os (as) mais velhos (as) segurança econômica e social, além de integração nos processos de desenvolvimento das nações, traçando diretrizes sobre o envelhecimento que servem de base para políticas públicas em todo o mundo ainda hoje,

incluindo o trabalho. A ideia é sua inclusão em uma lógica social sustentável de qualidade de vida para todos (as). Seus paradigmas inspiraram normativas e políticas dirigidas aos (às) mais velhos (as), como a Carta Magna de 1988, o Plano de Ação Internacional sobre o Envelhecimento (ONU, 2002), a Política Nacional do Idoso (Lei n. 8.842, 1994) e o Estatuto do Idoso (Lei 10.741, 2003).

Segundo o Estatuto do Idoso (Lei 10.741 de 1º de outubro de 2003), em seu Artigo 2º:

O idoso goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-lhe, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades para preservação de sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade.

Em seu capítulo VI - Profissionalização e do Trabalho:

(Art. 26) O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas; (Art. 27) na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir e (Art. 28) o Poder Público criará e estimulará programas de (I) – profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas; (II) – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania e (III) – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho.

Capacitismo

Que palavra estranha é essa?

Capacitismo nada mais é do que a discriminação por motivo de deficiência⁸. Ou seja, é o preconceito social ou a violência exercida contra pessoas com deficiência. Para descrever as formas de opressão pelo corpo, já dispúnhamos em nossa língua de categorias discursivas, tais como sexismo, no caso da discriminação por sexo; homofobia, no caso da discriminação pela orientação sexual; racismo, no caso da discriminação pela cor da pele ou etnia. Mas faltava em nossa língua uma categoria específica para a deficiência. Diante dessa ausência, tem sido adotada no Brasil nomenclatura semelhante a que se tem usado em Portugal: *ableism* (em inglês) traduzida como capacitismo, dando maior visibilidade social e política ao contexto de opressão contra as pessoas com deficiência.

Nas denominadas “sociedades capacitistas”, como a nossa, as pessoas sem deficiência são consideradas normais em oposição às pessoas com deficiência. Estas, por suas características, são rotuladas como “exceções” ou “desvios a serem corrigidos”.

Nesse contexto, situações capacitistas não são incomuns nos mais diversos ambientes de convivência, de modo que não escapam ao ambiente de trabalho ou de aprendizagem.

Desse modo, a fim de enfrentar tal fenômeno, é preciso, em primeiro lugar, reconhecer que ele existe, razão pela qual aí vão alguns exemplos clássicos de:

1-Termos capacitistas: deformado (a), sequelado (a), estúpido (a), imbecil, retardado (a);

8 RESENDE, Ana Paula C. de; VITAL, Flavia Maria de P. (Orgs.). **A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), Brasília, 2008.

2-Expressões capacitistas: “fingir demência”, “dar uma de João-sem-bras”, “mundinho autista”, “ficar cego (a) de raiva”, “que mancada” ou “tão lindo (a), nem parece deficiente”;

3-Atitudes capacitistas: ficar surpreso (a) porque uma pessoa com deficiência concluiu os estudos; não entender que a pessoa com deficiência tem autonomia para constituir sua família e cuidar dos (as) filhos (as); dirigir-se ao (à) acompanhante da pessoa com deficiência ao invés de interagir diretamente com ela; presumir que a pessoa com deficiência está sempre precisando de ajuda; deixar de contratar ou de admitir alguém em atividade educacional em razão de se tratar de pessoa com deficiência; atribuir às pessoas com deficiência tarefas mais fáceis, pois “condizem com a condição delas”.

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 – Lei Brasileira de Inclusão (LBI), em seu Artigo 4º, §1º, considera discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoas com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Uma vez identificada a situação discriminatória, deve-se imediatamente tentar corrigi-la, sob pena de se tornar conivente com ela. Em caso de perpetuação da discriminação, a referida Lei prevê pena de reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos e multa para quem praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência (Artigo 88).

Assim, quando estiver diante de uma pessoa com deficiência, trate-a com urbanidade e respeito.

LGBTQIA+fobia

LGBTQIA+fobia é o termo utilizado para classificar violências de natureza física, psicológica ou mesmo simbólica, contra lésbicas, gays, bissexuais,

travestis, transexuais, *queers*, intersexuais, assexuais e outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero. Ou seja, pessoas que não se enquadram nos padrões de heterocisnormatividade.

Mas, o que é heterocisnormatividade?

É a crença de que a identidade de gênero deve corresponder ao sexo biológico (cisgeneridade) e ao desejo afetivo-sexual pelo gênero oposto (heterossexualidade). Por exemplo, uma pessoa de gênero masculino deve ser biologicamente macho e deve sentir desejo afetivo-sexual por pessoas do gênero feminino. É o velho ditado popular: “homem que é homem gosta de mulher”.

A realidade, no entanto, é outra. Indivíduos que possuem um determinado sexo biológico podem se perceber com uma identidade de gênero diferente da biologia. É o caso das pessoas transexuais e travestis. Também é possível desejar pessoas do mesmo gênero, é o caso de gays e lésbicas, ou mesmo de ambos os sexos, como os bissexuais.

Aliás, as identidades de gênero também se combinam com as orientações sexuais, como homens trans gays ou mulheres trans lésbicas. Percebemos, assim, a diversidade de vivências humanas.

Muitas pessoas têm dificuldade em aceitar essa diversidade por acreditarem que só existe uma única “natureza” humana, o que leva a comportamentos violentos contra os supostamente “diferentes”. Assim, a LGBTQIA+fobia se manifesta de diversas formas e em diferentes contextos, também no mundo do trabalho. Ela se expressa, por exemplo, como:

- Chamar a mulher trans de Paulo e não de Paula (seu nome social);
- Xingamentos como “Sapata”, “Bichinha”, “Marica”, “Porra Louca”;
- Se referir ao homem trans por ela e não por ele;
- Impedir a pessoa trans de ir ao banheiro correspondente ao seu gênero.

Esses são alguns exemplos de violências nas relações interpessoais contra pessoas LGBTQIA+. Todavia, a discriminação também se materializa na própria estrutura social quando, por exemplo, dificulta o acesso dessa população ao mercado de trabalho e, quando inserida, cria barreiras que impedem sua promoção a cargos importantes.

Quando não coibidas, os (as) perpetradores (as) destas violências se sentem autorizados (as) a repeti-las, gerando um profundo sofrimento à pessoa LGBTQIA+, que, diante da hostilidade do ambiente que é criado, tende a permanecer no "armário", o que lhes acarreta sofrimentos físicos, emocionais e mentais. Muitas pessoas LGBTQIA+ também deixam de reivindicar benefícios trabalhistas, extensivos a seus (suas) cônjuges (como planos de saúde), para não revelarem suas sexualidades e, assim, se protegerem contra atitudes discriminatórias.

Até pouco tempo, a homossexualidade e a transexualidade eram identificadas como patologias nos principais manuais diagnósticos da área médica, o que foi corrigido em 1985, no caso do Brasil, quando o Conselho Federal de Medicina aprovou a retirada da homossexualidade do código 302.0, da Classificação Internacional de Doenças (CID). Em 1999, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) criou a Resolução 001/99, onde ratifica a exclusão da homossexualidade como doença, distúrbio ou perversão. Em 2018, a Organização Mundial da Saúde exclui definitivamente a Transexualidade da categoria de desvios mentais, no texto final da décima primeira edição da CID.

Embora não esteja doente e tampouco seja criminosa, a população LGBTQIA+ ainda sofre com a persistência de preconceitos e discriminações. Por isso, no Brasil, a partir da decisão do Supremo Tribunal Federal, em 2019, a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero é equiparada ao crime de racismo, nos termos da Lei 7.716/89.

O contexto social em que vivemos, no qual a heterossexualidade e a cisgeneridade são presumidas, oferece pouco espaço para a diversidade, além de minimizar as demandas de pessoas LGBTQIA+. Um bom exemplo é o respeito ao uso do nome social, que hoje é regulamentado (Decreto nº 8.727 de 2016), e o acesso devido a espaços como banheiros públicos, ações

banais para pessoas heterossexuais e cisgêneras, mas que embora já sejam conquistas legais da população LGBTQIA+, ainda são desafios diários e razões de luta para travestis e transexuais.

Racismo

Tomamos como referência a definição de racismo descrita na Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e formas Correlatas de Intolerância (CICR), que o Brasil tornou constitucional no ano de 2021:

Racismo consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial. (...). O racismo ocasiona desigualdades raciais e a noção de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e cientificamente justificadas (...). (Art. 1.4 da CICR, 2021)

Embora a maioria das pessoas desconheça, o racismo já é crime no Brasil há algum tempo. Em 1950, o racismo configurava contravenção penal. No entanto, desde a Constituição Federal de 1988 (CF/1988), há a indicação expressa para que seja considerado crime inafiançável e imprescritível. As condutas que configuram crimes de racismo estão previstas na Lei Caó (Lei 7.716/89) e a injúria racial no parágrafo 3º do Artigo 140 do Código Penal.

Qual a diferença jurídica entre injúria racial e crime de racismo? Pode parecer confuso e de fato é, pois, no fundo, a injúria racial tem como fundamento o mesmo arsenal de violência dos crimes de racismo. Nos crimes de racismo se reconhece a agressão a toda população negra, enquanto a injúria é entendida como uma agressão dirigida a uma pessoa, no intuito de ofender a sua honra⁹.

9 Para maiores informações, ver: SANTOS, Cristiano Jorge. **Crimes de Preconceito e de discriminação**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010; PIRES, Thula Rafaela de O. **Criminalização do racismo**: entre política de reconhecimento e meio de legitimação do controle social sobre negros. Brasília: Brado Negro, 2016.

É preciso ter atenção para não minimizar a gravidade ou violência do racismo, apelando para outros termos como preconceito ou discriminação:

Discriminação racial é qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais (...). (Art. 1.1 da CICR)

Se entendemos discriminação racial nesse sentido, estamos falando de racismo!

Normalmente, as pessoas desconhecem conceitos ou expressões racistas e discriminatórias e não tratam com seriedade o problema racial no Brasil, reproduzindo, por meio de instituições ou individualmente, ações discriminatórias e a propagação de estereótipos negativos, fortalecendo o racismo institucional e intersubjetivo.

Algumas expressões são indicativas do quanto o racismo e o preconceito estão naturalizados no ambiente social, nas relações pessoais, nas relações profissionais, no âmbito público e/ou no espaço privado. Evitá-las não é limitar a liberdade de expressão, é deixar de propagar o racismo!

Quando você diz:	Você está dizendo:
"A coisa tá preta"	A situação está ruim, não agradável.
"Denegrir"	O termo que significa "tornar-se negro" passou a significar "ter a honra manchada".
"Amanhã é dia de branco"	Dia de trabalho ou de ganhar dinheiro, reforçando a falsa ideia de que pessoas negras são preguiçosas.
"Serviço de preto (a)"	Trabalho ruim, malfeito.
"Mercado negro"	Ações ilegais, perigosas, ruins ou sujas.
"Lista negra e lista branca"	Lista negra é uma lista de pessoas ou produtos negados ou excluídos. Lista branca faz referência a uma lista de funcionários ou produtos premiados.
"Da cor do pecado"	Expressão que acentua a hiperssexualização do corpo negro. Indicativo de atração sexual fora do comum, uma atração pecaminosa.
"Cabelo bombril, cabelo duro, cabelo de piche"	Expressões que desvalorizam características fenotípicas de pessoas negras.
"Criolo (a)"	Expressão que possui carga pejorativa por ter sido criada para designar filhos (as) de escravizados (as).
"Macumba/ Macumbeiro (a)"	Expressões usadas para discriminar praticantes de religiões de matrizes africanas.

Racismo não é piada de mau gosto nem mal-entendido, é violência e crime. O racismo não se restringe a condutas entre sujeitos e nem é algo que só acontece quando a pessoa negra "se sente" violentada. É preciso que o racismo seja entendido em todas as suas dimensões, principalmente em sua manifestação institucional.

O Racismo Institucional (RI), [...] desloca-se da dimensão individual e instaura a dimensão estrutural, correspondendo a formas organizativas, políticas, práticas e normas que resultam em tratamentos e resultados desiguais. É também denominado racismo sistêmico e garante a exclusão seletiva dos grupos racialmente subordinados, atuando como alavanca importante da exclusão diferenciada de diferentes sujeitos nesses grupos. (WERNECK, 2016)

Discriminação racial indireta é aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério **aparentemente neutro** tem capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, com base nas razões estabelecidas no Artigo 1.1, ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha um objetivo ou justificativa razoável e legítima à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos. (Art. 1.2 da Convenção)

Neste sentido, falar sobre racismo institucional é refletir sobre a conduta das instituições e o acesso a cargos hierarquicamente superiores por pessoas com perfis distintos dos grupos hegemônicos (homens, brancos, cisgêneros, heterossexuais, cristãos e sem deficiência). A prevalência de pessoas com o perfil descrito anteriormente nestes cargos mantém, conseqüentemente, o poder das decisões institucionais influenciado pelos interesses e pela visão de mundo de um único grupo.

É fundamental entender que o racismo não se manifesta apenas na forma de preconceito racial explícito. Como dito anteriormente, a manutenção das estruturas de poder da branquitude ocorre, muitas das vezes, de forma silenciosa por meio de sua estrutura institucional. Assim, pouco importam as "boas ou más intenções". Mesmo pessoas bem-intencionadas resistem aos processos de redistribuição de cargos institucionais e, por vezes, perguntam:

“Por que só beneficiar negros (as)?”

“E os (as) outros (as) discriminados (as)?”

“Vamos premiar a incompetência? E a questão do mérito?”

“Essas políticas não são assistencialistas?”

“É necessária competência para ocupar lugares de destaque e poder dentro da instituição.”

“Como assim cotas no serviço público?”

“E os cargos de confiança?”

Essas “pérolas”, listadas por Maria Aparecida Bento¹⁰, demonstram, pelo menos, falta de informação a respeito das dinâmicas do racismo institucional e, muitas vezes, desonestidade de quem as reproduz. Sem contar que descambam para argumentos dissimulados como o tal do “racismo reverso”, que desvirtuam o sentido das políticas públicas reparatórias, como se tais políticas, e não o racismo, fossem responsáveis pela reprodução de desigualdades e pela manutenção dos privilégios sociais existentes.

10 BENTO, Maria Aparecida da S. Notas sobre a expressão da branquitude nas instituições. In: BENTO, Maria Aparecida da S.; SILVÉRIO, Marly de Jesus; NOGUEIRA, Simone Gibran (Orgs). **Identidade, Branquitude e Negritude**. Casa do Psicólogo, 2014, p. 13-33.

Se ligue!

A responsabilidade da Fiocruz pela violência racial sofrida não se limita estritamente ao local físico de desenvolvimento do trabalho! A Convenção nº 190 (C190) da Organização Internacional do Trabalho compreende, além do local de trabalho, outros ambientes onde pode ser perpetrada a violência laboral:



Atenção! O dever de prevenção à violência racial implica o estabelecimento de órgãos internos (a exemplo de ouvidorias) que possam encaminhar os casos e promover campanhas formativas de sensibilização e conscientização sobre o racismo. Esses órgãos devem criar políticas de sigilo que afastem qualquer temor da vítima ao reportar a violência sofrida. Códigos de conduta e políticas institucionais também são estimadas no processo preventivo, criando um ambiente seguro e eficaz no combate e prevenção ao racismo.

- ✓ Nos locais onde o (a) trabalhador (a) é remunerado (a), descansa ou faz uma refeição, ou usa as instalações sanitárias de lavagem e vestiário;
- ✓ Durante deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;
- ✓ Por meio de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação;
- ✓ No alojamento fornecido pelo (a) empregador (a);
- ✓ Durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

Ou seja, também compreende a cyberperseguição! Sabe aquele e-mail racista de um (a) colega? É violência racial de responsabilidade da instituição.

Disso resulta a necessidade do desenvolvimento de políticas de proteção de dados que contemplem a prevenção e o combate à violência racial, bem como a implementação de políticas de combate e prevenção ao racismo que compreendam as novas configurações do *home office* e do trabalho híbrido.

Xenofobia

O termo xenofobia está associado à rejeição, medo, aversão, repulsa, hostilidade, recusa de aproximação e à intolerância sociocultural contra as pessoas estrangeiras ou de outras regiões de um mesmo país. É uma violência que é atravessada por discriminações e violações de direitos humanos e que pode envolver agressões verbais e físicas contra as pessoas migrantes e refugiadas¹¹.

É importante ressaltar que o processo de migração de um país para o outro nem sempre é fácil, pois envolve diversos fatores como as separações familiares, as saudades, os medos, as incertezas e as inseguranças. Além disso, a busca por um emprego e/ou a inserção no sistema educacional pode ser um desafio, pois frequentemente há obstáculos na validação de diplomas e até mesmo na compreensão do idioma e expressões regionais.

Esses fatos devem ser considerados para o apoio àqueles (as) que estão no nosso convívio na Fiocruz, para que se sintam acolhidos (as) e seguros (as) de seus direitos ao acesso à saúde, assistência social, trabalho, pesquisa e ensino. Enfatizamos que a migração é um direito humano e, portanto, deve ser garantida.

11 ALBUQUERQUE JR., Durval Muniz de. **Xenofobia: medo e rejeição ao estrangeiro**. São Paulo, SP: Cortez Editora, 2016.

Como evitar as violências no trabalho

O desafio institucional de evitar as violências no trabalho se encontra em estabelecer ambientes que favoreçam o diálogo, a participação, a transparência, a ética, a valorização do (a) trabalhador (a) e o respeito à diversidade, objetivando sua saúde.

Aos (Às) gestores (as) competem promover um ambiente onde aconteça o diálogo permanente entre a equipe e que a comunicação não esteja restrita aos encontros sociais ou comemorativos.

Os (As) trabalhadores (as) também devem assumir atitudes que contribuam para evitar a violência, como:

- Buscar informações sobre o assunto;
- Não se isolar do grupo de trabalho;
- Evitar fazer piadas e comentários que possam ser desrespeitosos com os (as) colegas;
- Não gritar com pares, subordinados (as) ou superiores hierárquicos;
- Refletir antes de agir e falar;
- Resolver os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um (a) mediador (a);
- Dizer com civilidade quando não gostar de alguma forma de tratamento.

O que fazer em caso de violências?

Caso esteja vivenciando uma situação de violência na instituição, não se submeta! Existem várias alternativas para enfrentar essas situações:

- Anote com detalhes a situação: dia, hora e mês, nome do (a) agressor (a), conteúdo da conversa, testemunhas e tudo o que você lembrar;
- Colete mensagens e/ou comentários recebidos do (a) agressor (a), como por exemplo: bilhetes, *e-mails*, áudios/vídeo, *prints* das redes sociais (*Instagram, Twitter, Facebook, WhatsApp*, entre outros) e cartas;
- Evite conversar com o (a) agressor (a) sem testemunhas;
- Mantenha uma cópia da documentação que possa comprovar a violência;
- Exija, quando pertinente, as instruções por escrito, mesmo que seja por *e-mail*;
- Dê visibilidade ao problema: procure ajuda de colegas que testemunharam o caso;
- Busque o apoio de familiares, amigos (as) e profissionais. O apoio e a solidariedade são fundamentais para manter a autoestima, dignidade e confiança.

Comprovar as violências é fundamental!

FLUXOS DE ATENDIMENTO E APURAÇÃO DAS SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA NA INSTITUIÇÃO

O que a Fiocruz está fazendo

A Fiocruz publicou, em 2014, uma política para a prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho e tem implantado ações que vão desde a sensibilização e produção de informações e disseminação sobre o tema até a organização de uma rede de acolhimento, acompanhamento dos casos de conflito/assédio moral e sexual no trabalho e apuração das denúncias.

Em 2018, foi implantado o Sistema de Integridade da Fiocruz, coordenado pela Unidade de Gestão de Integridade e Riscos (UGI) e integrado pela Ouvidoria, Comissão de Ética (CE), Comissão de Integridade em Pesquisa (CIP), Comissão Permanente de Classificação de Informações (CPAI), Procuradoria, Unidade de Controle Interno (UCI), Corregedoria (Correg) e Auditoria Interna (Audin). Uma das ações do primeiro ciclo de implantação foi estabelecer um fluxo de recebimento e tratamento de denúncias através da **Portaria 5831/2019-PR**, apresentada nas unidades da Fiocruz por meio do Projeto Corregedoria Itinerante.

A **Constituição Federal**, em seu Artigo 1º, defende como um de seus fundamentos os valores sociais do trabalho. O Artigo 5º protege o direito à dignidade, honra e igualdade e possibilita o ressarcimento por dano material, moral ou à imagem; já o Artigo 7º, inciso XXX, proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Instâncias de acolhimento e acompanhamento de situações de conflito/assédio moral e sexual e outras violências no trabalho

O (A) trabalhador (a) que estiver com dificuldades no trabalho, semelhantes às descritas nesta cartilha, e deseje informações sobre como agir e não queira de imediato fazer uma denúncia, pode procurar uma das seguintes instâncias institucionais que farão um primeiro acolhimento:

- Ouvidoria
- Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (Cogepe)
- Coordenação de Saúde do Trabalhador (CST)
- Núcleos de Saúde do Trabalhador (Nust)
- Sindicato dos Trabalhadores da Fiocruz (Asfoc-SN)
- Serviços de Gestão de Pessoas (SGP)
- Centro de Apoio Discente (CAD) – apenas para estudantes

Estas instâncias se encontram atuando em rede e estão responsáveis por analisar cada caso. O acolhimento consiste em ações de escuta da situação, fornecimento e esclarecimento de informações sobre os conteúdos da cartilha e, quando couber, propostas de mediação entre as partes envolvidas. Muitas vezes as primeiras ações consistem em procurar escutar todas as partes envolvidas para que se esclareça e diferencie situações de conflito no trabalho de situações de assédio. Este processo, por vezes, é demorado, porque pode envolver várias conversas entre chefias, trabalhadores (as) e equipe.

Quando a violência envolver estudantes, estes devem se direcionar ao Centro de Apoio ao Discente.

A Asfoc-SN poderá orientar o (a) servidor (a) associado (a) quanto aos seus direitos e disponibilizar apoio jurídico, se necessário.

Nos casos de o (a) trabalhador (a) apresentar sintomas físicos e/ou psicológicos em razão de situações de conflito no trabalho, ele (a) deve se dirigir, preferencialmente, aos Núcleos de Saúde do Trabalhador.

As situações de violências devem ser imediatamente denunciadas!!!

Instância de denúncia das situações de assédio moral, sexual e outras violências no trabalho

Ouvidoria

A Ouvidoria, além de ser uma instância de acolhimento e mediação, é a única instância onde o (a) trabalhador (a) e estudante devem formalizar a sua denúncia. Para isto, ele (a) deve apresentar, além do seu relato, documentos que podem servir de comprovação da sua situação de trabalho como *e-mails*, ofícios, *prints* de mensagens de redes sociais, entre outros. A partir deste material, a Ouvidoria realiza análise preliminar de materialidade, autoria da denúncia e sua aptidão (ou não) para apuração da Corregedoria ou Comissão de Ética da Fiocruz.

Entre suas atribuições está a adoção de ferramentas de solução pacífica de conflitos entre usuários (as) de serviços públicos e órgãos e entidades públicas, bem como entre agentes públicos, no âmbito interno, com a finalidade de qualificar o diálogo entre as partes e tornar mais efetiva a resolução

do conflito, quando cabível, não sendo possível caso haja uma denúncia formal.

Se a pessoa desejar formalizar sua denúncia relatando por escrito situações abusivas no trabalho, o recomendado é fazê-lo diretamente na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação – **Fala.Br**, que está disponível na Internet no endereço <https://falabr.cgu.gov.br> e funciona 24 horas. A plataforma Fala.Br viabiliza todo o cuidado com a proteção ao (à) denunciante de acordo com o Decreto nº 10.153/2019. É dever da Ouvidoria, e dos agentes públicos também, a proteção da identidade do (da) denunciante. Apenas em caso de necessidade expressa pelo órgão de apuração - Comissão de Ética ou Corregedoria da Fiocruz - será possível requisitar informações sobre a identidade do (da) denunciante quando esta informação for indispensável à análise dos fatos relatados na denúncia. Se este for o caso, a Ouvidoria, por meio da plataforma Fala.Br, solicitará acesso aos dados de contato do (da) denunciante.

Nesta plataforma, também é possível anexar arquivos contendo provas do ocorrido. Caso não seja possível anexar por questões de tamanho ou formato, estes arquivos poderão ser enviados ao *e-mail* ouvidoria@fiocruz.br, mencionando no assunto o número único de protocolo (NUP) recebido no registro da denúncia na Plataforma Fala.Br. O fluxo de recebimento de denúncias da Fiocruz pode ser encontrado na página eletrônica da ouvidoria: <https://portal.fiocruz.br/ouvidoria>.

**Atenção!** Nas ocorrências

de violências descritas na Lei, não há possibilidades de mediação.

Feito este registro, a Ouvidoria irá proceder à análise preliminar da denúncia, onde verificará se há indícios mínimos de materialidade e autoria para encaminhamento à área de apuração. É importante que a denúncia seja o mais completa possível, indicando o nome da pessoa denunciada, datas dos acontecimentos, local do fato e possíveis testemunhas. Dependendo do

caso, a denúncia poderá ser encaminhada para a Comissão de Ética ou para a Corregedoria da Fiocruz.

É importante ressaltar que, apesar do dever da proteção ao (à) denunciante, há casos em que a própria situação identifica as pessoas envolvidas, principalmente em casos de assédio e violência no trabalho.

Nos casos em que a violência estiver tipificada no Código Penal, a pessoa deve procurar a delegacia mais próxima para registrar o ocorrido e poderá, paralelamente, tomar as medidas legais cabíveis.

Para mais informações sobre a Ouvidoria, acesse <https://portal.fiocruz.br/ouvidoria>.

Instâncias internas de apuração das denúncias: Comissão de Ética da Fiocruz e Corregedoria

Comissão de Ética da Fiocruz

A Comissão de Ética da Fiocruz integra o Sistema de Gestão de Ética do Poder Executivo Federal e funciona como comissão de ética setorial, alinhada à Comissão de Ética Pública (CEP). Tem o objetivo de orientar e aconselhar sobre a ética profissional de seus agentes públicos, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio. Para isso, atua em consonância com os Códigos de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994) e de Conduta da Alta Administração Federal.

No que diz respeito às denúncias de assédio moral, sexual e outras violências no trabalho, a Comissão de Ética Fiocruz compõe o Sistema de Integridade da Instituição e opera no fluxo de encaminhamentos, após o registro da denúncia pelos canais regulados e pela Ouvidoria Fiocruz. Em

consequência, a Comissão pode, após análise, definir pelo arquivamento, admitir como Procedimento Preliminar, que implica investigação prévia e avaliação do grau de risco ou admitir diretamente como Processo de Apuração Ética. Nos dois últimos casos, é possível a aplicação do Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP) ou o emprego de censura e recomendações, que devem ser acompanhadas por prazo estipulado.

A Comissão de Ética pode ser acessada para tirar dúvidas sobre procedimentos e posturas que não estejam em conformidade com os códigos de conduta da Administração Pública Federal por meio do *e-mail* comissao.etica@fiocruz.br.

Para mais informações sobre a Comissão acesse: <https://portal.fiocruz.br/comissao-de-etica>.

Corregedoria

A Corregedoria da Fiocruz, implantada por meio da Portaria nº 1414, de 13 novembro de 2018, é responsável pelas atividades relacionadas à prevenção e apuração de irregularidades praticadas por servidores (as) públicos (as) no exercício de suas atribuições ou que tenha relação com as atribuições do cargo. Em todas as suas ações, são respeitados os valores da Fiocruz e observados os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, economicidade, publicidade, contraditório, presunção de inocência e probidade administrativa.

No que diz respeito às denúncias de assédio moral, sexual e outras violências no trabalho, a Corregedoria da Fiocruz compõe o Sistema de Integridade da Fiocruz e funciona no fluxo de encaminhamento após o registro da denúncia na Ouvidoria.

As denúncias recebidas pela Ouvidoria serão encaminhadas à Corregedoria, onde são previamente analisadas e, conseqüentemente, abertos os processos administrativos, os quais serão distribuídos entre os membros da Equipe para elaboração de Juízo de Admissibilidade, cuja conclusão poderá ser: seu arquivamento, o oferecimento de Termo de Ajustamento de Conduta

- TAC, a abertura de processo administrativo de sindicância investigativa ou punitiva ou de processo administrativo disciplinar.

Para mais informações sobre a Corregedoria Setorial da Fiocruz, acesse: <https://portal.fiocruz.br/corregedoria-setorial>.

Em nosso país, ainda não existe uma legislação federal específica que tipifique o assédio moral, porém, é possível resguardar os direitos do (da) trabalhador (a) nas esferas cível, administrativa e trabalhista, tendo como base a **Constituição Federal** de 1988 e outras legislações existentes.

A Constituição Federal, em seu Artigo 1º, assevera que a República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem entre seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (Artigo 1º, III e IV). Além do que, é garantido aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à propriedade e à honra, bem como o direito à saúde e ao trabalho e (Artigos. 5º, X, e 6º).

A Lei nº 8.112/1990 - Regime Jurídico dos Servidores Públicos em seu Artigo 116, incisos II, IX e XI, explicita como deveres do (a) servidor (a) público (a), entre outros: manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir.

No que diz respeito à Lei nº 8.112/90, em específico, o assédio moral caracteriza-se como infração disciplinar passível de ser enquadrada em diversos dispositivos do citado regime jurídico, tais como inobservância de deveres funcionais do Artigo 116, violação de proibições do Artigo 117, podendo, ainda, configurar hipótese de demissão preceituada no Artigo 132.

É bem verdade que o assédio moral não está expressamente previsto como ilícito disciplinar na Lei nº 8.112/90. Mas isto não configura óbice para sua apuração na seara administrativa, pois a conduta pode ser enquadrada em tipos diversos para os quais a Lei prevê punição na esfera disciplinar. Dessa forma, quando o assédio moral é praticado no serviço público, o (a)

agente responsável pela conduta pode vir a responder pelos seus atos em sede de processo administrativo disciplinar *lato sensu*¹².

A Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que instituiu o Código Civil, estabelece em seu Artigo 186 o seguinte: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Na Lei nº 8.112/90, o assédio sexual não está expressamente previsto como ilícito disciplinar. Não obstante, tal conduta pode configurar afronta aos deveres funcionais da moralidade administrativa (Artigo 116, inciso IX) e o de tratar com urbanidade as pessoas (Artigo 116, inciso XI), entre outros, podendo, ainda, configurar hipótese de demissão por improbidade administrativa (Artigo 132, inciso IV), incontinência pública e conduta escandalosa (Artigo 132, inciso V) e ofensa física no serviço (Artigo 132, inciso VII). Quando o (a) assediador (a) sustenta a condição de servidor (a) público (a) federal, pode ser punido (a) não apenas na esfera penal, como também nas esferas civil e administrativa.¹³

- O **Código Civil Brasileiro** aborda a questão da responsabilidade civil quanto aos atos ilícitos, obrigando o (à) cidadão (ã) à reparação dos danos causados.
- No Serviço Público, a Lei nº 8.112/90 não aborda diretamente o tema assédio, mas expõe alguns princípios necessários para a função pública. O assédio

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. 927. Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

12 ALBUQUERQUE JR., Durval Muniz de. **Xenofobia**: medo e rejeição ao estrangeiro. São Paulo, SP: Cortez Editora, 2016

13 Idem

afronta a moralidade, a urbanidade, o dever de ser leal à instituição e a proibição quanto ao apreço ou despreço em serviço. A violação desses deveres e vedações deve ser apurada em sindicância ou processo administrativo disciplinar e pode resultar na aplicação de penalidades (advertência, suspensão ou demissão), respeitado o devido processo legal.

- O **Decreto 1.171/94**, que aprova o Código de Ética Profissional do Serviço Público, estabelece a consciência dos princípios morais como um dos norteadores da conduta do (da) servidor (a), não podendo este (a) jamais desprezar o elemento ético em suas ações. Este código também estabelece algumas vedações sobre a conduta dos (das) servidores (das).

Decreto 1.171/94

XV - É vedado ao servidor público: (...)

f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colega hierarquicamente superiores ou inferiores.

Para aqueles (as) que são regidos (as) pela Consolidação das Leis de Trabalho - CLT, esta contém alguns dispositivos que possibilitam o enquadramento em processos de assédio moral, especialmente no que se refere às doenças relacionadas ao trabalho. E pode gerar a demissão do (a) assediador (a) por justa causa.

O Código Penal Brasileiro tipifica o assédio sexual em seu Artigo 216-A, definindo que este consiste em:

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.

Como pena, prevê-se de um a dois anos de detenção, sendo possível a expansão de até um terço da pena no caso de a vítima ser menor de idade.

Em relação ao assédio moral e/ou sexual direcionado à mulher, existe também a proteção pela Lei nº 11.340/06, denominada Lei Maria da Penha, que em seu Artigo 7º afirma que a violência contra a mulher pode se manifestar nas formas física, sexual, patrimonial, moral e psicológica. Quanto a esta última, é definida como:

A qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação.

Deste modo, essa Lei se destaca por trazer à tona a existência de uma forma de violência que se dá na sutileza de ações entre pessoas, portanto de forma subjetiva. A Lei Maria da Penha, como é conhecida, afirma a necessidade de proteção à integridade psicológica da mulher.

Responsabilidades

Os agravos sofridos pelo (a) trabalhador (a) podem gerar direito a indenizações por danos de caráter material e moral. Sendo o (a) assediador (a) público (a), o Estado (União, Estado, Município) pode ser responsabilizado pelos danos morais e materiais sofridos, uma vez comprovado o fato ou dano.

No caso das relações regidas pela CLT, a responsabilidade pode recair sobre o (a) empregador (a) (pessoa física ou jurídica) porque cabe a este (a) reprimir as condutas indesejáveis. A responsabilidade do (a) empregador (a) é subjetiva, por dolo ou por culpa. Se for presumida a culpa, o ônus da prova pode ser invertido, ou seja, o (a) empregador (a) terá que provar que não agiu culposamente.

Além das indenizações, os (as) trabalhadores (as) celetistas podem solicitar a rescisão indireta do contrato de trabalho, o que significa requerer que o contrato seja rompido como se o (a) trabalhador (a) tivesse sido demitido (a), pleiteando também as verbas rescisórias que seriam devidas nesta situação (por exemplo, o aviso prévio indenizado, a multa do FGTS etc.).

ONDE ENCONTRO NA LEI? (em resumo)

Assédio moral

- Constituição Federal 1988 - art. 1º, III e IV; art. 5º, X; art. 6º; art. 170, art. 193;
- Consolidação das Leis do Trabalho (196 - 200, nos arts. 154 a 201 da CLT);
- Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil Brasileiro arts. 186 e 927;
- Lei nº 8.112/90 - Regime Jurídico Único do Servidor Público Federal;
- Decreto nº 1.171/94 - Código de Ética Profissional do Servidor Público;
- Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016, que regulamenta a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016.

Assédio sexual

- Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, art. 216-A.

Importunação sexual

- Lei Federal nº 13.718/2018.

Violência contra a mulher

- Lei nº 11.340/06 – Lei Maria da Penha.

Injúria racial e racismo

- Código Penal – art. 140 §3º;
- Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989.

LGBTQIA+fobia

- Mandado de Injunção - MI 4733/ 2019. Discriminação por orientação sexual e identidade de gênero é equiparada ao crime de racismo, nos termos da Lei nº 7.716/89 por decisão do Supremo Tribunal Federal (STF).

Proteção ao (à) denunciante

- Decreto nº 10.890, de 09 de dezembro de 2021, que altera o Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018 e o Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019, para dispor sobre a proteção ao denunciante de ilícitos e de irregularidades praticados contra a Administração Pública Federal direta e indireta.

Bibliografia

ALBUQUERQUE JR., Durval Muniz de. **Xenofobia**: medo e rejeição ao estrangeiro. São Paulo, SP: Cortez Editora, 2016.

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, p. 1-13, 2018.

BANDEIRA, Lourdes. **Três décadas de resistência feminista contra o sexismo e a violência feminina no Brasil**: 1976 a 2006. Sociedade e Estado, Brasília, v.24, n.2, p.401-438, maio/ago, 2009.

BARRETO, Margarida Maria S. **Mal-estar no trabalho**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. **Violência, Saúde e Trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

BENTO, Maria Aparecida da S. Notas sobre a expressão da branquitude nas instituições. In: BENTO, Maria Aparecida da S.; SILVÉRIO, Marly de Jesus; NOGUEIRA, Simone Gibran (Orgs). **Identidade, Branquitude e Negritude**. Casa do Psicólogo, 2014, p. 13-33.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

_____. Lei 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm

_____. Decreto 1.171, de 22 de junho de 1994. Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm>

_____. Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm>

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm>

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm

_____. Lei 10.741, de 1 outubro de 2003. Estatuto da Pessoa Idosa. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10741.htm

_____. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Lei Maria da Penha. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>

_____. Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, tornar pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelecer causas de aumento de pena para esses crimes e definir como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo; e revoga dispositivo do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm#art1>

_____. Ministério da Saúde. Fundação Oswaldo Cruz. Portaria 329/2009 PR.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria-executiva. Subsecretaria de assuntos administrativos. **Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho**: assédio moral. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2009.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Assédio sexual no trabalho**: perguntas e respostas. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_559572.pdf>. Acesso em: 19 junho 2019.

_____. Ministério Público Federal. **Cartilha de Assédio Moral e Sexual**. <<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>>

_____. Senado Federal. **Assédio no trabalho moral e sexual** (2017/2019). <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>.

CALDEIRA, Michelle Gomes H. Escola de Governo do Distrito Federal. **Assédio na Administração Pública: combate e prevenção**. Disponível em <<https://egov.df.gov.br/wp-content/uploads/2020/11/Apresentacao.pdf>>

CNJ (2021). **Processo Administrativo Disciplinar em Face de Servidor**. Avocação Determinada Pelo Plenário Deste CNJ. Preliminares de Mérito Afastadas. Assédio Moral e Sexual. Procedência. Penalidade. Demissão. <<https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam;jsessionid=30485AC390C1D336B6F80CBBFA8DE137?jurisprudencialdJuris=52927>>

DIAS, Isabel. Violência contra as mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual. **Sociologia, problemas e práticas**, n. 57, p. 11-23, 2008.

FENASPS. **Assédio moral: violência contra o trabalhador**. Brasília, s/d. Disponível em: <https://fenasps.org.br/images/stories/cartilha_assedio_moral2009.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2022.

FIOCRUZ. **Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho**, 2010. (mimeo)

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto M.; BARRETO, Margarida Maria S. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho M.; RIMOLI, Adriana Odalia. “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa** [online]. 2006, vol.22, n.2, pp.183-191.

HELOANI, José Roberto M. **Assédio moral: a dignidade violada**. In: Aletheia, Canoas, n. 22, dez. 2005.

HELOANI, José Roberto M.; BARRETO, Margarida Maria S. **Assédio Moral: Gestão por Humilhação**. Curitiba: Editora Juruá, 2018.

_____. Sobre o assédio moral no trabalho. In: CAMILO, Juliana Aparecida de O.; RUBIO, Katia. (Org.). **Trabalho e esporte: precariedade, invisibilidade e desafio**. 1ª ed. São Paulo: Editora KÉPOS, 2020, v. 1, p. 232-245.

HIRIGOYEN, Marie France F. **Assédio moral: A violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

HONNETH, Axel. **A luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. 2ª. ed. São Paulo: Ed. 34, 2009.

IRIGARAY, Hélio Arthur R.; FREITAS, Maria Ester de. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 18, n. 59, p. 625-641, 2011.

MEDIARE. Cursos Técnicos e Gerenciais. **Seminário Mediação de Conflitos**. Rio de Janeiro, Fiocruz. Novembro de 2010.

NETO, Henrique Luiz C.; FONSECA, Luciene Aparecida. Discutindo homofobia nas organizações e no trabalho. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 14, n. 161, p. 01-10, 2014.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Plano de Ação Internacional de Viena sobre o Envelhecimento**. Viena, 1982.

_____. **Plano de Ação Internacional de Madrid sobre o Envelhecimento**. Madrid, 2002.

_____. **Resolução A/75/L.47** sobre a Década do Envelhecimento Saudável 2020-2030. Nova Iorque, 2020.

_____. **Relatório Mundial sobre Idadismo**. Genebra, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2018 (Relatório V1).

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Envelhecimento ativo: uma política de saúde**. Genebra, 2005.

_____. **Década do Envelhecimento Saudável 2020-2030**. Genebra, 2016.

_____. **Estratégia Mundial e Plano de Ação em Envelhecimento e Saúde (2016-2030)**. Genebra, 2017.

PEREIRA, Claudia Costa. P. **Assédio moral no serviço público**. 2018. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/68222/assedio-moral-no-servico-publico/2>>. Acesso em: 16 agosto 2022.

PIRES, Thula Rafaela de O. **Criminalização do racismo**: entre política de reconhecimento e meio de legitimação do controle social sobre negros. Brasília: Brado Negro, 2016.

REIS, Toni (Org.). **Manual de Comunicação LGBTI+**. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI / GayLatino, 2018.

RESENDE, Ana Paula C. de; VITAL, Flavia Maria de P. (Orgs.). **A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), Brasília, 2008.

RIO DE JANEIRO. Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/con-tlei.nsf/65b93cde10ce34403256b2a0061e662/3dcfce02b06be53903256c2>>

800537184?OpenDocument&ExpandSection=-5>. Acesso em: 16 agosto 2022.

SANTOS, Cristiano Jorge. **Crimes de Preconceito e de discriminação**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE DO RIO DE JANEIRO. **Um olhar sobre o assédio moral**: construindo um ambiente de trabalho saudável. Rio de Janeiro, 2013.

SILVA, Adriano da, et al. A violência homofóbica no Rio de Janeiro a partir do jornalismo digital. **Interface (Botucatu)**, Botucatu, v. 24, e190381, 2020. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_art-text&pid=S1414-32832020000100227&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 Abril 2021.

SILVA, Benedicto. **Dicionário de Ciências Sociais**, 2ª ed. RJ: FGV, 1987.

SILVA, Vera Lucia Marques da. Movimento LGBTI e capilaridade político-partidária no Brasil. 1. ed. Curitiba: Appris, 2021. v. 01. 200p

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PERNAMBUCO. **Assédio Moral na categoria bancária**: uma experiência no Brasil. Recife, AGN Gráfica, 2005.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius S. et al. Homofobia e Violência Moral no Trabalho no DF. **Revista OES**, n. D, p. 447-461, 2009.

_____. Homofobia: Violência Moral e Constrangimentos no Ambiente de Trabalho. **EnEO**, v. 5, p. 1-11, 2008.

SOUZA, Edvânia Ângela de. Assédio moral e reforma trabalhista: entrevista com Margarida Barreto. **Revista Katálysis**, v. 22, n. 3, p. 641-651, 2019.

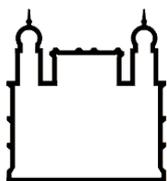
SOUZA, Terezinha Martins dos S. Formas de gestão na acumulação flexível: o assédio moral. In: BARRETO, Margarida Maria S.; NETTO, Nilson Berenchein; PEREIRA, Lourival Batista (Orgs.). **Do assédio moral à morte de si**: significados sociais do suicídio no trabalho. 1. ed. São Paulo: Matsunaga, 2011.

TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de (coord.). **Assédio Moral no Trabalho**: uma Violência a ser enfrentada. Florianópolis: UFSC, 2013. Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/07/CARTILHA_AMT.pdf>. Acesso em: 17 agosto 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral**. 2019. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documentos/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. Acesso em: 17 agosto 2022.

TROMBETTA, Taísa.; ZANELLI, José Carlos. **Características do Assédio Moral**. Curitiba: Juruá, 2010.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). Psychological Harassment at work. Geneva: WHO, 2003.



Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz



ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO

Prevenção e enfrentamento na Fiocruz

2022

EDIÇÃO AMPLIADA

