

SAÚDE-SE



ASSÉDIO É CRIME

Saiba como se defender



SINTE
Santa Catarina
em união
CN E CUT

SUMÁRIO



SUMÁRIO	2
INTRODUÇÃO	3
ENTENDA O CONTEXTO	4
COMO IDENTIFICAR O QUE É ASSÉDIO	6
PERFIL DO ASSEDIADOR	7
CONDUTAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL	10
PERFIL DA VÍTIMA	11
O QUE DIZ A LEI	13
CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	15
ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO	16
FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL	17
COMO PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL	18
COMO COMBATER O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	19
ASSEDÍOMETRO	22
ASSEDÍOMETRO MORAL	23
CANAIS PARA DENÚNCIA	24
CONSIDERAÇÕES	25
REFERÊNCIAS	26
FILMES E DOCUMENTÁRIOS SOBRE O TEMA	28
EXPEDIENTE	29
DIRETORIA EXECUTIVA	30



INTRODUÇÃO

O SINTE/SC lançou em 2019 uma Cartilha sobre "ASSÉDIO MORAL no local de trabalho", mas, de lá pra cá tivemos uma pandemia, mudanças no contexto econômico, social e especialmente no campo político e muitas coisas mudaram, algumas para pior.

A legislação sobre Assédio é recente, apenas em 2002 passou a ser considerado crime, especialmente com base no Art. 186 do Código Civil Brasileiro "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

Porém, os casos geralmente são negligenciados, mas em 2021 a Organização Mundial do Trabalho (OIT) constatou em pesquisa que uma em cada cinco pessoas afirmaram já ter sofrido violência ou assédio no local de trabalho (23%) "as mulheres eram mais propensas a compartilhar suas experiências do que os homens (60,7%)."

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) apurou que entre 2020 a 2023, a Justiça do Trabalho, julgou 419.342 ações envolvendo assédio moral (93,7%) e assédio sexual (6,3%), porém, o volume de casos novos sobre assédio sexual cresceu 14,3% nesse período. Isso representa que a Justiça Trabalhista recebe, em média, 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral no trabalho por mês.

Mas ainda tem muita gente que se cala diante do assédio, por desinformação ou medo.

Você já passou por situações de constrangimento, ameaça, pressão, cantadas ou outras violências físicas ou psicológicas e ficou na dúvida se isso é assédio ou não?

Pior: você já passou por alguma dessas situações e se culpou ou se perguntou "mas o que eu fiz para receber esse tipo de tratamento?" Ou ainda, você já passou por situações semelhantes e ficou com medo de denunciar para não sofrer as consequências ou ser julgada pelos colegas, amigos e familiares?

É contigo que precisamos conversar.



Para entender o contexto do assédio na educação.

O assédio moral e sexual é uma prática social, baseado nas relações de poder, portanto, podem acontecer em qualquer local, mas, porque vem crescendo tanto nos últimos anos, especialmente nos locais de trabalho? Em hipótese pode-se apresentar três motivos: mudanças nas formas de gestão do trabalho; visibilidade dos casos; e mudança cultural.

Vamos entender melhor:

Mudanças nas relações de trabalho, porque com as novas tecnologias as formas de dominação e exploração passaram a ser mais psicológicas e

sutis, portanto, o assédio por metas abusivas, ameaças e constrangimentos tornaram-se mecanismos de poder para fazer as pessoas produzirem mais e colocando a "culpa" na vítima, "se eu não sou produtivo é porque não sou bom o suficiente".

A segunda questão é importante, porque os sindicatos têm cumprido um importante papel de conscientizar e denunciar os abusos nas relações de trabalho, inclusive pressionando os legisladores para considerar o assédio como crime, por isso a mudança do Código Civil, Art 186 e incentivando ações judiciais no Ministério do Trabalho, portanto, a situação do assédio vem tendo maior visibilidade nos últimos tempos, que é importante para todos os trabalhadores tomarem consciência e denunciar.

Em terceiro lugar, o clima político de polarização, no Brasil e no mundo, tem incentivado um comportamento "politicamente incorreto", de pessoas que são contra os direitos humanos, contra o sistema de justiça, as leis trabalhistas e enfim, essas pessoas pregam, incentivam e praticam o ódio, nas escolas, nas empresas e principalmente nas redes sociais.

Mas e na educação, como isso ocorre na prática?

Em primeiro lugar, o assédio mais comum é o chamado "assédio vertical descendente", ou seja, praticado por alguém que ocupa um cargo superior e exerce pressão sobre um subordinado. Não é raro os professores serem pressionados para preencher formulários e entregar nos prazos (que

mudam constantemente) sem receber horas de trabalho para isso. Da mesma forma professores são intimidados a não utilizar esse ou aquele conteúdo porque desagrada politicamente o gestor(a) da escola, inclusive professores serem hostilizados perante os colegas e alunos. Enfim, a lista é grande, mas vamos verificar alguns dados da Pesquisa de Saúde que o SINTE/SC vem realizando nos últimos anos:

ANO DA PESQUISA	2020	2021	2022	2023
Quantidade De respostas	1.361	1.576	1.328	1.966
Pressão psicológica por produtividade	887	533	426	614
Ansiedade e insegurança	886	822	631	1006
Esgotamento mental	740	677	598	949
Medo de errar	599	376	317	469
Sensação de culpa	134	176	298	501
Solidão	264	144	164	241
Satisfação e Alegria	52	176	292	406
Confiança	76	151	94	160
Prestígio e competência	50	70	53	89

Esses dados não podem ser considerados diretamente como assédio, mas dizem muito sobre o ambiente tóxico e doentio dentro das escolas, em Santa Catarina.

Como identificar o que é assédio e o que não é?



Você já ouviu alguém dizer "não vale a pena levar adiante, isso é frescura"?

Infelizmente, muitas pessoas, por ignorância, maldade ou medo, praticam, se omitem ou suportam até onde conseguem, tanto o assédio moral quanto sexual.

Mas, na vida real, o assédio moral é mais comum do que você imagina.

O que é assédio?

O assédio se caracteriza quando uma pessoa é exposta repetidamente em situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, quando acontecem condutas abusivas, através de comportamentos, palavras, atos, gestos ou por escritos, que traz algum dano à dignidade ou à integridade física e psíquica da outra pessoa.

O assédio pode acontecer também de forma institucional, quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio, ou seja, a própria instituição utiliza estratégias organizacionais

desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Tipos de assédio:

Assédio moral vertical descendente:

Relação de trabalho abusiva caracterizada pela ação de um superior hierárquico sobre um subordinado.

Assédio moral vertical ascendente:

Configura-se pela ação abusiva de um ou mais subordinados ao seu superior hierárquico.

Assédio moral horizontal:

Caracterizado pela ação entre pessoas do mesmo nível hierárquico.

Assédio moral misto:

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e horizontal. Esse tipo de assédio exige a presença de pelo menos três sujeitos: o agressor vertical, o agressor horizontal e a vítima.

Portanto, o que configura o assédio moral não é o nível hierárquico da vítima ou do assediador, mas a prática reiterada de situações humilhantes.



PERFIL DO ASSEDIADOR

Marta Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, em sua obra "O assédio moral no Direito do Trabalho", apresenta o perfil do assediador - baseado em observações de trabalhadores(as):



PROFETA

Para ele demitir é o grande realização. Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância



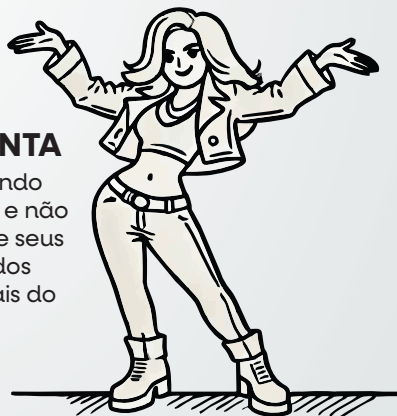
MALA

É um capataz moderno que controla e persegue os subordinados com mão de ferro.



GRANDE IRMÃ

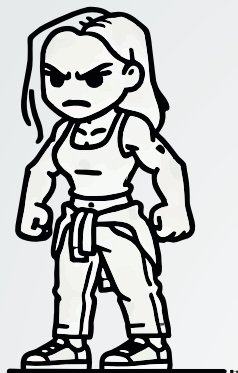
Finge ser amigo do trabalhador, mas depois de conhecer seus problemas particulares manipula-o na primeira oportunidade.



GARGANTA

Vive contando vantagens e não admite que seus subordinados saibam mais do que ela.

PERFIL DO ASSEDIADOR



PITBULL

Humilha os subordinados por prazer. É agressivo, violento e até perverso no que fala, e em suas ações.

TIGRÃO

Quer ser temido para esconder sua incapacidade e necessita de público para sentir-se respeitado.



TROGLODITA

É aquele que sempre tem razão.

SE ACHONA

É confuso, inseguro. Dá ordens contraditórias. Se são feitos elogios ao trabalho, está sempre pronto para receber, contudo, se é criticado, coloca a culpa nos subordinados.



Queremos saber se você já sofreu ou presenciou situações de assédio:

TIPO DE ASSÉDIO MORAL	PRESENCIEI	JÁ SOFRI
Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho.		
Sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erro.		
Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto		
Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente.		
Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições.		
Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros		
Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;		
Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas.		
Invadir a vida privada dos trabalhadores, com ligações telefônicas, whatsapp e outros meios, em seus horários de descanso.		
Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação.		
Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física		
Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada.		
Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados.		
Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas.		
Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas		

Condutas que caracterizam o assédio moral

BLOQUEAR OU BOICOTAR O ANDAMENTO DO TRABALHO ALHEIO;

RETIRAR SEUS INSTRUMENTOS DE TRABALHO;

ATRIBUIR ERROS IMAGINÁRIOS AO TRABALHADOR(A)

AGREDIR O ASSEDIADO SOMENTE QUANDO O ASSEDIADOR E VÍTIMA ESTÃO SÓS;

PEDIR-LHE A EXECUÇÃO DE TAREFAS SEM INTERESSE E/OU NÃO LHE ATRIBUIR TAREFAS.

IMPOR-LHE HORÁRIOS INJUSTIFICADOS;

FAZER CRÍTICAS AO TRABALHADOR(A) EM PÚBLICO, OU AINDA, BRINCADEIRAS DE MAU GOSTO;

PEDIR-LHE SEM NECESSIDADE, TRABALHOS URGENTES OU SOBRECARREGA-LOS COM TAREFAS;

FORÇAR A DEMISSÃO/ EXONERAÇÃO DO TRABALHADOR E/OU TRANSFERÍ-LO PARA ISOLÁ-LO

FAZER CIRCULAR BOATOS MALDOSOS, CALÚNIAS OU DIFAMAÇÕES SOBRE O(A) TRABALHADOR(A);



Perfil da vítima do assédio moral

OS QUE TEM CRENÇA RELIGIOSA OU ORIENTAÇÃO SEXUAL DIFERENTE DAQUELE QUE ASSEDEIA:

PESSOAS QUE TEM SENSO DE CULPA MUITO DESENVOLVIDO E AQUELES QUE VIVEM SÓS;

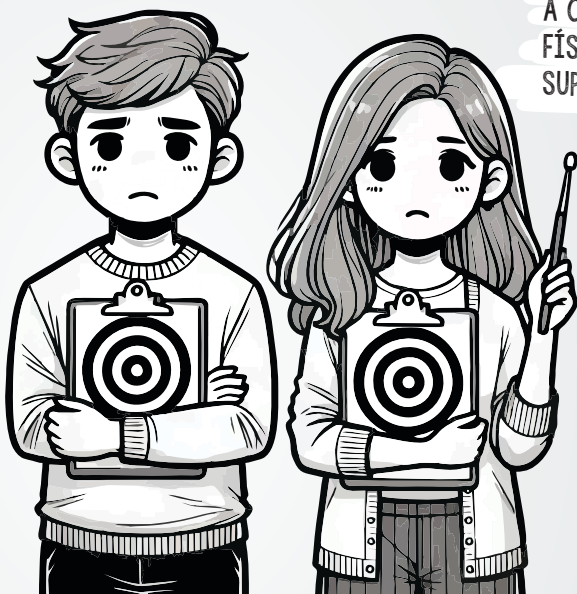
HOMENS EM GRUPO DE MULHERES E MULHERES EM GRUPOS DE HOMENS;

PORTADORES DE ALGUM TIPO DE DEFICIÊNCIA OU PROBLEMAS DE SAÚDE;

SAUDÁVEIS, ESCRUPULOSOS E HONESTOS. PERFECCIONISTA, NÃO HESITAM EM TRABALHAR NOS FINAIS DE SEMANA, FICAM ATÉ MUITO TARDE E NÃO FALTAM AO TRABALHO MESMO QUANDO DOENTES;

PESSOAS QUE ESTÃO PERDENDO A CADA DIA A RESISTÊNCIA FÍSICA E PSICOLÓGICA PARA SUPORTAR HUMILHAÇÕES;

TRABALHADORES COM MAIS DE 35 ANOS;



Formas de assédio moral específicos contra as MULHERES:

- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.



Agora vamos observar a diferenças entre conflitos normais e Assédio Moral

Num ambiente de trabalho competitivo, o assédio se torna cada vez mais uma prática "normalizada", mas é essencial distingui-lo dos conflitos de trabalho. Em situações de assédio moral, o ambiente torna-se confuso, a comunicação ambígua, e a interação entre as pessoas, hostil.

situações saudáveis	situações de assédio
Clara definição de Papéis e tarefas	Papéis ambíguos
Objetivos comuns e compartilhados	Falta de clareza e previsão nos objetivos
Relações impessoais explícitas	Relações pessoais ambíguas
Organização saudável	Organização precária
Ocasionais choques e confrontos	Ações antiéticas duradouras
Estratégias abertas e francas	Estratégias ambíguas
Conflito e discussão abertos	Ações dissimuladas, negação de conflito
Comunicação direta	Comunicação Evasiva e oblíqua

O que diz a Lei?

Constituição da República

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

Código Civil

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. 186).

Lei 8.112/1990

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incisos II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).

Quais são os danos para quem sofre Assédio?

O assédio moral provoca os seguintes danos:

•**Psicológicos:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;

•**Físicos:** distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e

interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;

•**Sociais:** diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros;

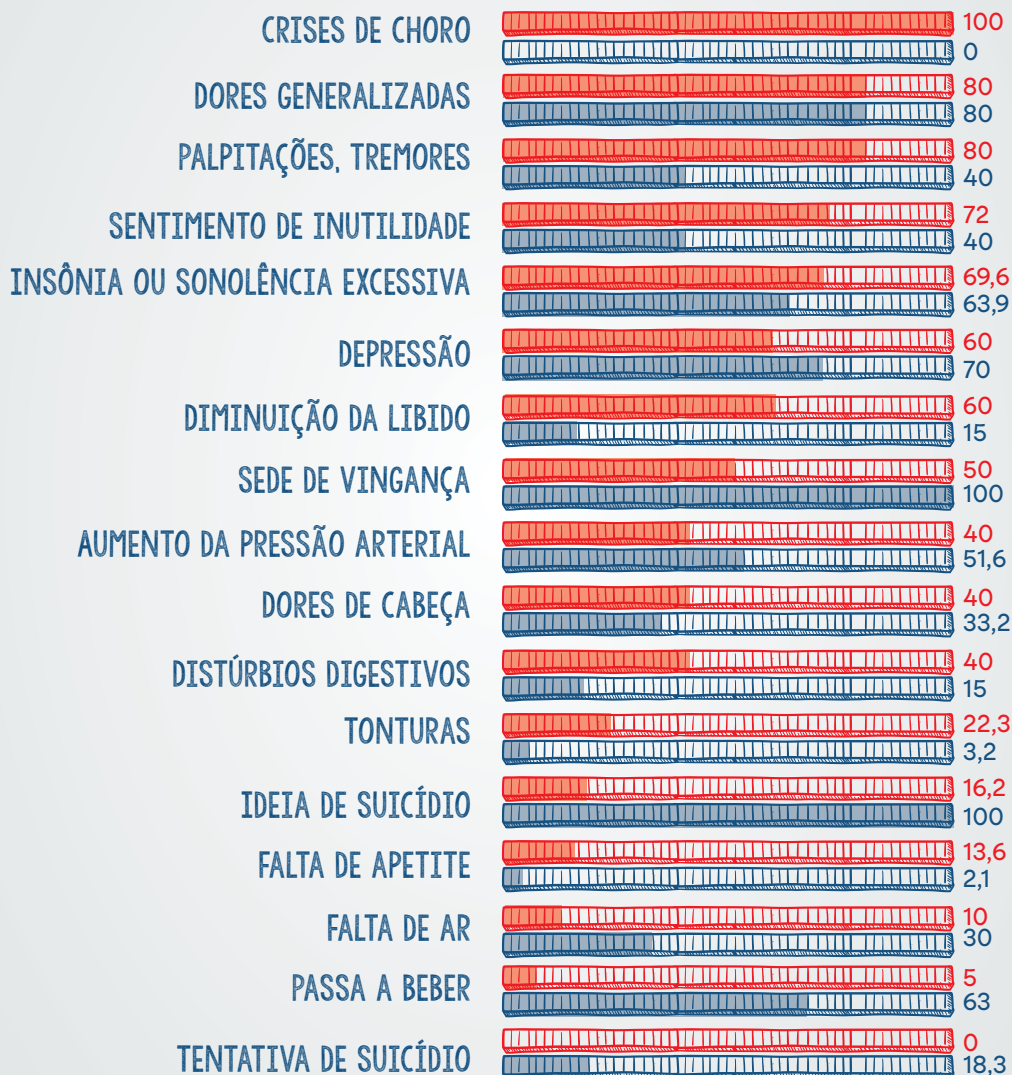
•**Profissionais:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores.

Consequências do assédio moral à saúde

Passam a conviver com depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídios que configuram um cotidiano

sofrido. É este sofrimento imposto nas relações de trabalho que revela o adoecer, pois o que adoecer as pessoas é viver uma vida que não desejam, não escolheram e não suportam.

Entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação (em %).



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL



No ambiente escolar

- Queda da disposição e menor eficiência;
- Imagem negativa da escola perante a comunidade e a sociedade.
- Alteração na qualidade do serviço, baixo índice de criatividade;
- Doenças profissionais, acidentes de trabalho;
- Constantes licenças para tratamento de saúde e faltas;
- Aumento das ações trabalhistas, inclusive com pedidos de reparação por danos morais.

QUEM AGRIDE?

- Um superior (diretor) agride um subordinado. É a situação mais frequente;
- Um colega agride outro colega;
- Um superior é agredido por subordinados;

É um caso mais difícil de acontecer. A vítima vem de fora da escola, tem uma maneira de exercer a direção que o grupo não aceita. Pode ser também um antigo colega que é promovido a diretor (a), sem que o grupo tenha sido consultado.



Assédio Sexual No Trabalho

A violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e orientações sexuais, porém, em maior grau, as meninas e as mulheres.

Uma das formas de apresentação dessa violência é o assédio sexual no ambiente do trabalho, que afeta especialmente as mulheres e que se caracteriza como meio de exercer controle e poder sobre elas nas relações laborais. Trata-se de crime previsto na legislação brasileira e de violação de direitos humanos.

O assédio sexual fere a dignidade humana e demais direitos fundamentais da(o)s servidores públicos, dos empregada(o)s e dos estagiários. Viola os direitos de trabalhadoras/es à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, além de prejudicar a saúde da vítima. É alimentado pelo sigilo, que esconde o tamanho real do problema.

O assédio sexual é definido por lei como o ato de "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" (Código Penal, art. 216-A).

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação,

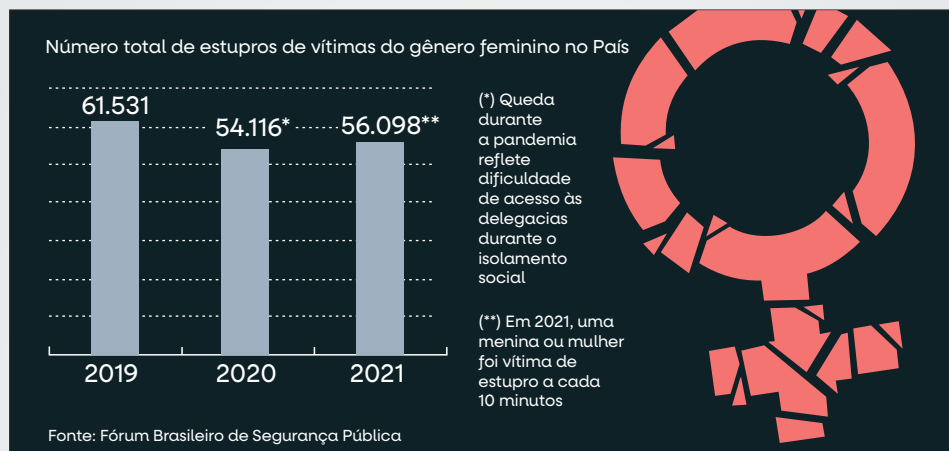
considerado desagradável, ofensivo e impertinente.

A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais, médicas etc.

Recentemente, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva sancionou Lei [14.540/23, que instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual, à Violência Sexual e aos demais Crimes contra a Dignidade Sexual e criou o Programa de Combate ao Assédio Sexual nas escolas e na administração pública.](#)



VIOLÊNCIA SEXUAL NO BRASIL



03/04/2023

Formas de Assédio Sexual

- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego; perturbação, ofensa;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de "encontros" e saídas;



Como prevenir o Assédio Sexual

A prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos. Os gestores são particularmente responsáveis por monitorar o ambiente de trabalho e prevenir situações constrangedoras para as pessoas que ali trabalham.

Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio sexual, destacam-se as seguintes:

- oferecer informação sobre o assédio sexual;
- fazer constar do código de ética do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual;
- incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;
- avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva; apurar e punir as violações denunciadas.

O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela que é assediada, o que dificulta a obtenção de provas. O ciclo do silêncio, causado pelo medo, constrangimento ou vergonha da vítima, alimenta o agressor e pode contribuir para que o assédio se repita outras vezes. Por isso, é importante romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos. Assim:

- Conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares, forme uma rede de apoio;
- Busque apoio da equipe do Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho;
- Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e testemunhas;
- Registre o caso na Delegacia de Polícia Legislativa do Senado, na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum;
- Ligue 180 para fazer a denúncia do caso ou comunique o fato ao seu sindicato, à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho ou a qualquer outra entidade de defesa de direitos humanos.

Como combater o assédio moral e sexual?

O combate ao assédio moral dentro dos ambientes escolares devem ser realizados por todos, através da conscientização sobre o que é assédio, bem como deixar evidente para as vítimas que elas não estão sozinhas e

que pode contar com o apoio dos colegas de trabalho.

Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio sexual, destacam-se as seguintes:

PREVENÇÃO

Para evitar que o assédio aconteça ou até mesmo para formar provas para usar em ação judicial, o trabalhador pode adotar algumas medidas que reduzirão tal prática.

1. É preciso resistir e não aceitar passivamente.
2. Deve-se fortalecer laços de amizade e criar rede de solidariedade com os colegas de trabalho.
3. Dar visibilidade social aos fatos denunciando a existência de assédio moral dentro do local de trabalho.
4. Criar mecanismos de anotação dos fatos e situações de violência para produzir provas.
5. Buscar apoio de instituições (sindicatos, Ministério Público, Comissões de Saúde do Trabalhador, CIPAs, Conselhos de Saúde, entre outros).

OUTRAS FORMAS DE PREVENÇÃO

- Incentivar a efetiva participação de todos os trabalhadores(as) na vida da empresa ou órgão público, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;

- Incentivar a efetiva participação de todos os trabalhadores(as) na vida da empresa ou órgão público, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julgam vítimas de assédio moral; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

Quando ocorrem situações de assédio devemos denunciar ou passar a atuar judicialmente:

- 1.** Denunciar à direção do sindicato.
- 2.** Formular requerimentos administrativos, pedindo providências e alertando que o empregador poderá arcar com pesadas indenizações, além de outras sanções.
- 3.** Solicitar a instalação de processos disciplinares para apurar responsabilidades e punir responsáveis.
- 4.** Propor interpelações judiciais como forma de exigir uma manifestação dos empregadores e medidas de repressão à prática.
- 5.** Propor medidas judiciais cautelares.
- 6.** Impetrar mandados de segurança.

7. Ajuizar ações com obrigações de fazer ou não fazer.
 8. Formular denúncias ao Ministério Público do Trabalho.
 9. Registrar boletim de ocorrência por ofensa à honra e prática de outros delitos.
 10. Pedir às entidades representativas e legitimadas para ajuizar Ação Civil Pública ou ações coletivas inibitórias.
- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
 - Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato

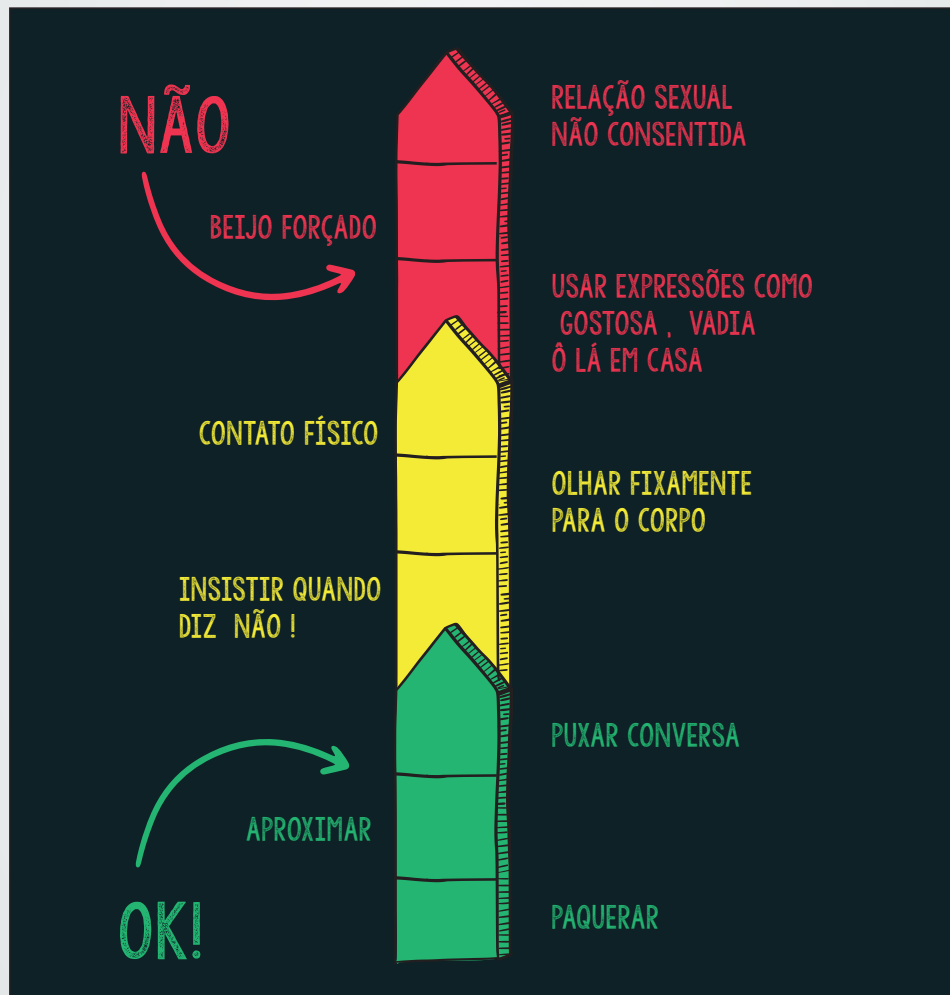
Como os colegas podem colaborar para combater o Assédio?

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha; e
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.



ASSEDIÔMETRO

O servidor público do judiciário, Isaac Oliveira, criou em 2018 o "ASSEDIÔMETRO", um instrumento simplificado e didático para identificar as situações de assédio e que serve também como ferramenta pedagógica para conscientizar trabalhadores/as da educação e estudantes a identificar e categorizar os níveis e tipos de assédio



ASSEDÍOMETRO MORAL



Política de Prevenção Sistemática e Combate Permanente do Assédio Moral no Trabalho e pela aprovação do PL 8178/2014, que caracteriza o Assédio Moral como ato de improbidade administrativa.

Já existe jurisprudência do STJ nesse sentido (ReSP. Nº 1.286.466, 2ª Turma de 3/set2-13).

BUSQUE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

TOME NOVAS ATITUDES

FIQUE ATENTO

AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL (ECOLÓGICO)

- Suicídio
- Tentativa de suicídio
- Idéias de suicídio
- Depressão
- Estresse excessivo
- Perda dos sonhos
- Sentimentos de vingança
- Cansaço incomum
- Medo de ir ao trabalho
- Sentimento de culpa/rejeição
- Perda de memória
- Dor de cabeça
- Crises de identidade
- Problemas digestivos
- Dores pelo corpo
- Aumento de peso ou emagrecimento
- Alteração da pressão arterial
- Crises de choro
- Alteração da libido
- Isolamento
- Insônia
- Mandar recados por terceiros
- Críticas constantes ao trabalho
- Desqualificação na frente dos outros
- Deixar a pessoa sem atribuições
- Negar informações
- Punição como ameaça aos demais
- Humilhação velada ou em público
- Intimidar ou ameaçar
- Recusar/ ridicularizar atestado médico
- Impor metas individuais abusivas
- Utilizar mensagens telefônicas abusivos
- Cobranças em períodos de descanso/férias
- Transferência arbitrária
- Ameaça de perda de função/gratificação
- Vigilância excessiva
- Agressões verbais ou físicas
- Boatos sobre o trabalhador
- Agressões sutis ou veladas
- Olhares de desprezo
- Ignorar sua presença
- Não lhe dirigir a palavra
- Piadas constrangedoras
- Brincadeiras de mau gosto
- Conduta ética
- Banco de ideias
- Boas práticas
- Urbanidade
- Solidariedade
- Eficiência e produtividade
- Avaliação de clima organizacional
- Reuniões periódicas
- Líderes equilibrados
- Comitê contra assédio
- Regras claras
- Respeito às leis

Canais para denúncia



Ligue 190 – Polícia Militar: situações de emergência e flagrante devem ser comunicadas a polícia.

Ligue 180 – A Central de Atendimento à Mulher em Situação de Violência. Tem por objetivo receber denúncias de violência, e de orientar as mulheres sobre seus direitos, encaminhando-as para outros serviços quando necessário.

Disque 100 - O serviço pode ser considerado como "pronto socorro" dos direitos humanos pois atende também graves situações de violações que acabaram de ocorrer ou que ainda estão em curso, possibilitando o flagrante

Especificamente no serviço público, na educação ou qualquer outro agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para a Ouvidoria ou para a Comissão de Ética, conforme a gravidade e a regulamentação de cada instituição. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

Considerações

Além de atualizar a Cartilha de Combate ao Assédio buscamos organizar uma síntese de outras pesquisas e publicações sobre o tema, especialmente relacionados com a educação, mas, queremos fazer um registro, em especial, ao Sindalesec, que autorizou a publicação de trechos na íntegra de sua revista ASSÉDIO É COISA SÉRIA (Sindalesec, 2022).

Ficamos à disposição para informar, acolher e denunciar todas as formas de assédio e desrespeito à dignidade humana.

Vida digna e respeito a todas, todos e todes.



Referências e sugestões

LIVROS

BYUNG Chul Han. **Topologia da violência**. São Paulo: Vozes, 2016.

SAFATLE, Vladimir, JUNIOR, Nelson da Silva, DUNKER, Christian. **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2021.

BOFF, Leonardo. **Saber Cuidar: ética do humano e paixão pela terra**. São Paulo: Vozes, 2014.



TEXTOS DIGITAIS E ARTIGOS CIENTÍFICOS

Sobre violência e assédio:

<https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/pesquisa-revela-76-das-mulheres-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>

Pesquisa Alzira Prefeitas

<https://www.uol.com.br/tilt/colunas/blog-do-dunker/2021/01/15/teorias-da-transformacao-e-tecnologias-do-cuidado.htm>

Se eu fosse você – Rubem Alves

<https://www.geledes.org.br/quadrinho-explica-por-que-as-mulheres-se-sentem-tao-cansadas/>

Suzana – AMT uma revisão de publicações brasileiras

<https://neppot.paginas.ufsc.br/files/2021/03/cartilha-violencia-e-assedio-web.pdf>

INDICAÇÕES DE VÍDEOS

Live da Defensoria Pública de Santa Catarina

https://www.youtube.com/watch?v=dCJvNs_Gp1c

Christian Dunker – Assédio - Neoliberalismo e gestão do sofrimento psíquico |

<https://youtu.be/RCRPYQaTT-8>

Christian Dunker – Escuta

<https://www.instagram.com/p/CNTyQi-JCf1/?igshid=1cl8bxph64z79>

<https://www.instagram.com/p/CNTyNOHB5fg/?igshid=1caztnapzyc56>

O nosso segredo – Aline Covolo Ravara

<https://caterinas.info/o-nosso-segredo-fui-estuprada-aos-seis-anos/>

Filmes e documentários sobre o tema do assédio

Terra Fria. Filme estadunidense de 2005.

O Escândalo. Filme americano de 2019.

Exame de Consciência - documentário Netflix 2019

Gloria Allred: **Justiça Para Todas.** Documentário lançado em 2018

Crimes em Deli. Série indiana ganhadora de um Emmy em 2012

Nevenka: Assédio Sexual em Espanha. Documentário espanhol.

Jeffrey Epstein: **Poder e Perversão.** Série em quatro capítulos.

O Silêncio do Céu. Filme nacional mostra a luta de Diana (Carolina Dieckmann).

Olhos que Condenam. Série de 2019.



Expediente:

Título: Saúde-se, assédio é crime: saiba como se defender.

Autoria: SINTE/SC

Diretora Responsável: Katiane Weschenfelder Golin - Secretária de Saúde dos Trabalhadores em Educação.

Assessoria e pesquisa: José Roberto Paludo.

Diagramação: Ápus Comunicação.





Diretoria Executiva SINTE-SC / 2022-2024

CARGO	RESPONSÁVEL
Coordenador Estadual	Evandro Accadrolli
Vice Coordenadora Estadual	Anna Julia Rodrigues
Secretária Geral	Ilone Moriggi
Secretário de Finanças	Robson Cristiano da Silva
Secretária de Organização	Regina Garcia Ferreira
Secretário de Formação Política e Sindical	Aldoir José Kraemer
Secretária de Políticas Sociais	Joaquim Teixeira Netto
Secretária de Aposentados e Assuntos Previdenciários	Alvete Pasin Bedin
Secretária de Assuntos Educacionais e Culturais	Luiz Carlos Viera
Secretário de Imprensa e Divulgação	Sandro Luiz Cifuentes
Secretário de Assuntos Jurídicos e Trabalhistas	Diego de Souza Manoel
Secretária de Direitos Humanos e Gênero	Vera Lucia Freitas
Secretário de Trabalhadores em Educação admitidos em Caráter Temporário (ACTs)	Elivane Secchi
Secretário de Relações Étnicas Raciais	Marcio José Pereira de Souza
Secretário da Saúde dos(as) Trabalhadores(as) em Educação	Katiane Weschenfelder Golin
Secretária de AEs ATPs Especialistas em assuntos Educacionais, Consultores e Funcionários	Maria Inez dos Santos
Secretário de Juventude	Oswaldo de França



Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Saúde-se [livro eletrônico] : assédio é crime :
saiba como se defender / organização Jose
Roberto Paludo. -- Florianópolis, SC :
SINTE/SC, 2024.
PDF

ISBN 978-65-999582-2-9

1. Assédio - Prevenção 2. Assédio moral
3. Assédio sexual 4. Saúde pública - Brasil
I. Paludo, Jose Roberto.

24-225471

CDU-343.541.1:331.82

Índices para catálogo sistemático:

1. Assédio moral e sexual : Ambiente de trabalho :
Direito 343.541.1:331.82

Tábata Alves da Silva - Bibliotecária - CRB-8/9253



ASSÉDIO É CRIME



@ Siga nosso
instagram

sinte-sc.org.br

Rua Tiradentes, 167 - Centro
CEP 88010-430 - Florianópolis-SC
Fone: (48) **3212-0300**