COMBATENDO OS ASSÉDIOS MORAL, SEXUAL E OUTRAS VIOLÊNCIAS

SEDUFSM
SEÇÃO SINDICAL DOS DOCENTES DA UFSM
SEÇÃO SINDICAL DO ANDES-SN

ANDES
SINDICATO NACIONAL

EXPEDIENTE

Cartilha produzida pelo Sindicato Nacional
dos Docentes das Instituições de
Ensino Superior - ANDES-SN

Setor Comercial Sul (SCS), Quadra 2,
Ed. Cedro II, 5º andar, Bloco C,
CEP: 70302-914, Brasília, DF.
Tel.: 61 3962-8400

Email: imprensa@andes.org.br
www.andes.org.br | www.facebook.com/andessn | twitter.com/andessn

Gestão 2023/2025

Presidente
Gustavo Seferian Scheffer Machado

Secretária-Geral
Francieli Rebelatto

1ª Tesoureira
Jennifer Susan Webb

Diretor responsável por
Imprensa e Divulgação
Fernando Lacerda Júnior

Conteúdo produzido pelo Grupo de Trabalho
de Políticas de Classe, questões Étnicorraciais,
Gênero e Diversidade Sexual | GTPCEGDS

Coordenação do GTPCEGDS
Annie Schmaltz Hsiou (USP)
Caroline de Araújo Lima (UNEB)
Gisvaldo Oliveira da Silva (UESPI)
Letícia Carolina Pereira do Nascimento (UFPI)

Projeto Gráfico, Diagramação
e Ilustração
Allan Mendes de Jesus
Maurício Camarão

Revisão
Edenilza Silva Cesário

Supervisão Editorial
Luciano Beregeno - Editor-Chefe

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 05

ASSÉDIO NO TRABALHO 06

TIPOS DE ASSÉDIO 08

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO 09

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO 11

ASSÉDIO MORAL E PERSEGUIÇÃO POLÍTICA NAS UNIVERSIDADES, IFs E CEFETs 15

ASSÉDIO MORAL E RACISMO 16

ASSÉDIO MORAL E LGBTQIA+FOBIA 18

ASSÉDIO MORAL E CAPACITISMO 19

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO 20

BOAS PRÁTICAS PARA COMBATER O ASSÉDIO NO TRABALHO 21

REFERÊNCIAS 23

APRESENTAÇÃO

O ANDES-Sindicato Nacional ao longo de mais de quatro décadas de existência, mas em especial nos últimos anos, investe no debate e no combate à violência LGBTQIA+fóbica, machista, racista e capacitista, compreendendo as contribuições dessas bandeiras e pautas na luta de classes. Esses temas estão relacionados ao número de casos de assédio moral e sexual presentes nas universidades, IFs e CEFETs, que chegaram à Comissão de Combate à Perseguição Docente do ANDES-SN, desde a sua criação no 37º Congresso do ANDES-SN, realizado em Salvador em janeiro de 2018.

O clima de PADilização das nossas instituições e o uso dos regimes administrativos para punir, perseguir e constranger a categoria docente, que se intensificaram com a ascensão da extrema direita em 2018 e as intervenções nas Universidades, IFs e CEFETs, criaram um clima antidemocrático e, consequentemente, um ambiente marcado por abusos e violências no espaço de trabalho.

A cartilha ora apresentada é fruto também da trajetória do Sindicato Nacional em combater todas as formas de opressões, da criação do GT de Etnia, Gênero e Classe (GTEGC) no ano de 2007, posteriormente renomeado como Grupo de Trabalho Política de Classe para questões Étnico-raciais, Gênero e Diversidade Sexual (GTPCEGDS), e das diversas atividades e ações desenvolvidas: seminários sobre ações afirmativas, mulheres e diversidade sexual, formulações expressas nas resoluções de Congressos e CONADs, que resultaram em lutas concretas no interior de cada instituição de ensino e que, muitas vezes, têm repercutido além dos muros dos ambientes acadêmicos.

As reflexões e orientações presentes neste material são contribuições do Grupo de Trabalho Política de Classe para questões Étnico-Raciais, Gênero e Diversidade Sexual (GTPCEGDS), que assumiu a tarefa de construir uma proposta de protocolo de enfrentamento aos assédios e violências em nossas instituições. Em conjunto, GTPCEGDS, Comissão de Combate à Perseguição Docente, Assessoria Jurídica Nacional e Grupo de Trabalho de Formação Sindical (GTPFS) trouxeram questões jurídicas e políticas para orientar nossa categoria a entender o que são o assédio moral e sexual, o racismo e como podemos identificá-los e combatê-los.

Diretoria do ANDES - Sindicato Nacional
Biênio 2014-2016, atualização Biênio 2023-2025.

ASSÉDIO NO TRABALHO

O assédio, seja ele moral ou sexual, no ambiente de trabalho, é um problema que gera constante preocupação social, cuja solução depende de uma atuação articulada entre instituições públicas e privadas, especialmente por ser considerado um grande fator de adoecimento de trabalhadores e servidores públicos no ambiente laboral.

Esperamos que esta cartilha sirva como ponto de apoio em um debate relevante e urgente, e que se integre a uma política consistente e contínua de combate ao assédio sexual e moral no âmbito de atuação do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior – ANDES-SN, propiciando a adoção de medidas que conduzam a um ambiente de trabalho saudável e enriquecedor, onde seja possível dar sentido às vidas profissionais em relações orientadas pelo respeito, pela valorização da diversidade e da igualdade racial, e por relações livres de violência.

O assédio moral, que contribui para a deterioração do ambiente de trabalho, não é algo novo. Nas sociedades atuais, o incentivo à competitividade e ao individualismo tem exacerbado essa prática. No entanto, cresce a preocupação de legisladores, organismos internacionais de direitos humanos sobre o tema.

Antes de tudo, é importante diferenciá-lo do assédio sexual, que se caracteriza pela busca de obtenção de favores sexuais de subordinados e pode se concretizar com um único ato.

Já o assédio moral é qualquer conduta abusiva, gesto, palavra, atitude, que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

A definição destaca seus principais componentes: a repetição, a ofensa à dignidade ou integridade, a ameaça ao emprego e a degradação do ambiente de trabalho. O dano resulta do acúmulo de agressões e microagressões, tornando cada vez mais difícil a permanência e o retorno ao trabalho.

Sobre as violações de forma repetitiva, a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indicou que não é necessário ações de constrangimento de forma constante, repetidamente para considera-las assédio moral. A Convenção 190 e sua contraparte, a Recomendação 206, configuram-se como as primeiras normas internacionais do trabalho que fornecem uma

estrutura comum para prevenir, remediar e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência de gênero e o assédio.[1]

O assédio, seja moral ou sexual, viola o direito fundamental a um ambiente de trabalho saudável e a dignidade da pessoa humana. O assediador muitas vezes se volta contra comportamentos e subjetividades diferentes para, na uniformidade, ter maior controle sobre a equipe. Assim, além do assédio que surge de um impulso malicioso, muitas vezes há um caráter utilitário aos olhos do assediador, tornando-se uma ferramenta gerencial para controlar o ambiente de trabalho.

Através do assédio, o agressor frequentemente consegue afastar pessoas consideradas indesejáveis, forçando a vítima a pedir demissão, transferência ou afastamento por adoecimento.

O assédio atinge as pessoas de forma diversa, considerando as hierarquias de gênero, étnico-racial e o capacitismo. Essas diferenças que constituem a classe trabalhadora são usadas pelo capital como forma de opressão, resultando em impactos diferentes no acesso ao emprego, na permanência e na progressão na carreira.

TIPOS DE ASSÉDIO

O assédio pode se manifestar de forma sexual ou moral, ser isolado ou sistêmico, e pode ser usado tanto como agressão pessoal quanto como método de gestão. Em termos de relação entre agressor e vítima, ele pode ocorrer entre indivíduos do mesmo nível hierárquico (assédio horizontal) ou entre pessoas de diferentes níveis na hierarquia (ascendente ou descendente, dependendo da posição do agressor).

Devido à natureza e ao ambiente das agressões repetidas, a maioria dos casos tende a ser descendente, caracterizando um abuso da posição hierárquica superior.

Embora menos comum, não é impossível que uma equipe hostilize um novo líder. Também pode acontecer de um colega de trabalho se aproveitar da impossibilidade de fuga da vítima para ser constantemente agressivo, impedindo que a vítima estabeleça limites ou evite a repetição das agressões.

O assédio pode ser classificado de acordo com sua finalidade: sexual, quando o objetivo é obter favores sexuais da vítima, ou estratégico, quando a intenção é excluir a vítima de forma definitiva, seja por meio de demissão, licença ou transferência. O assédio é organizacional quando é visto como uma ferramenta de gestão eficaz para atender rapidamente às demandas.

Os assédios moral e sexual são violências e podem acontecer de forma diversa. É fundamental identificarmos algumas discriminações que, devido à natureza e ao ambiente das agressões repetidas, podem ser caracterizados como abuso da posição hierárquica superior, seguem algumas:

Xenofobia - manifestações de aversão, hostilidade ou ódio contra pessoas que são estrangeiras ou vistas como forasteiras.

Etarismo - estereótipos, preconceitos e discriminação direcionadas às pessoas com base na idade que têm.

Discriminação de gênero – qualquer ação ou omissão baseada no gênero/sexualidade com o qual a pessoa se identifica que cause morte, agressão e/ou abuso físico, psicológico, sexual e dano moral ou patrimonial.

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O artigo 216-A do Código Penal define assédio sexual da seguinte forma: “Constranger alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, aproveitando-se o agressor de sua posição de superioridade hierárquica ou da influência decorrente de seu emprego, cargo ou função.”

Esse tipo penal descreve ações realizadas por indivíduos em posição de superioridade ou com poder sobre a vítima, utilizando essa posição para obter benefícios sexuais. Esse comportamento é uma ofensa à dignidade pessoal e, no contexto das instituições de ensino superior, ultrapassa os limites da moralidade pública, transformando o cargo público em um meio para violar direitos fundamentais, como liberdade, igualdade, autodeterminação e não discriminação no trabalho.

Além disso, acreditamos que o artigo mencionado não cobre completamente o fenômeno do assWédio sexual. Fora da esfera criminal, onde a definição se restringe ao superior hierárquico, o assédio sexual pode ocorrer entre colegas ou até mesmo partir de subordinados. Embora tais casos não sejam criminalmente tipificados, podem ser passíveis de sanção nas esferas administrativa, civil e trabalhista.

Portanto, qualquer comportamento que restrinja a liberdade sexual ou o direito da vítima sobre seu próprio corpo deve ser considerado assédio sexual, seja através de ações implícitas ou explícitas. O conceito abrange condutas que, pela persistência ou falta de respeito, constituem avanços indesejados, excluindo a paquera ou flerte consensual. No entanto, é fundamental tratar essa ressalva com cautela.

É crucial reconhecer que o trabalho, além de ser um direito, muitas vezes é uma obrigação; a vítima pode não ter a mesma liberdade de evitar o agressor como em outras relações sociais. Enfrentar um superior pode ter graves repercussões na carreira da vítima.

Portanto, até mesmo a aparência de concordância da vítima deve ser examinada com atenção, considerando que pode haver motivos para questionar o consentimento, seja ele implícito ou explícito.

São comportamentos que podem caracterizar o assédio sexual:

- Contato físico injustificado;
- Chantagens e ameaças implícitas ou explícitas de uso de influência ou posição para impedir o avanço profissional da vítima;
- Promessas implícitas ou explícitas de uso da posição hierárquica ou de influência para oferecer favorecimento ou promoções na carreira;
- Direcionar as conversas para assuntos sexuais e colocar a vítima em posição de responder sobre suas preferências e experiências;
- Mostrar material pornográfico para a vítima;
- Tentar ver ou fotografar o corpo da vítima.

Destaca-se que é direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, piadas de cunho erótico, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo.

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral ocorre quando uma pessoa é repetidamente colocada em situações degradantes e constrangedoras, prejudicando sua dignidade e podendo afetar sua saúde mental. Essas agressões sutis, quando acumuladas, têm o potencial de ser altamente prejudiciais, desestabilizando a pessoa no seu ambiente de trabalho.

Devido à sua natureza repetitiva e acumulativa, o assédio moral muitas vezes é difícil de ser detectado e denunciado.

Incidentes isolados podem parecer insignificantes à primeira vista, e seu impacto pode ser subestimado quando não são considerados dentro de um contexto mais amplo. Muitas vezes, o ato isolado é visto como tendo um efeito ofensivo pequeno, o que pode levar à sua minimização.

Os efeitos do assédio moral podem se estender além da vítima, criando um ambiente de trabalho negativo que pode encorajar outros a participar do assédio e isolar o alvo para proteger sua própria posição profissional.

Ambientes que favorecem o assédio moral são aqueles onde o poder de gestão, regulamentação, fiscalização e disciplina é utilizado para promover a uniformidade e a padronização, ignorando o valor intrínseco e a dignidade dos indivíduos e desconsiderando a força criativa que surge da diversidade de ideias. No assédio moral organizacional, as ferramentas de gestão são empregadas para eliminar qualquer forma de subjetividade que não se encaixe no padrão estabelecido, independentemente da posição hierárquica.

Como gestores e funcionários estão inseridos em um contexto social mais amplo, o assédio moral no local de trabalho frequentemente recai sobre grupos marginalizados, como pessoas LGBTQIA+, mulheres, negros, idosos, imigrantes e minorias étnicas. Também pode ocorrer discriminação quando o agressor sente que seu poder está ameaçado pela orientação política ou pela trajetória acadêmica ou profissional da vítima, adotando uma postura agressiva para excluir aqueles que não possuem as credenciais pessoais ou ideológicas desejadas.

O que a doutrina chama de “darwinismo organizacional” resulta na eliminação de trabalhadores que não se ajustam ao perfil desejado, levando a um ambiente

mais fácil de controlar para a chefia. Embora o objetivo seja aumentar a produtividade, o resultado final é um ambiente de trabalho insatisfatório.

Além disso, as ferramentas de gestão podem facilmente se tornar instrumentos de assédio. Metas podem se transformar em fontes insuportáveis de estresse e punições, recompensas podem fomentar mal-estar e desunião nas equipes, e avaliações de desempenho podem se tornar momentos sistemáticos de ataque à moral do avaliado, com a distribuição injusta de responsabilidades e a consolidação de má reputação sem mérito.

Até mesmo discursos que historicamente visam motivar podem se transformar em perigosos instrumentos de negação da humanidade do trabalhador. Incentivos para adotar e internalizar totalmente os valores e missões da empresa podem mascarar um discurso discriminatório que busca diminuir ou anular a diversidade, exigindo sacrifícios excessivos da individualidade, do tempo livre e do descanso.

São inúmeras as formas de minar o desenvolvimento profissional e de humilhar o trabalhador no meio ambiente profissional. São hipóteses mais comum:

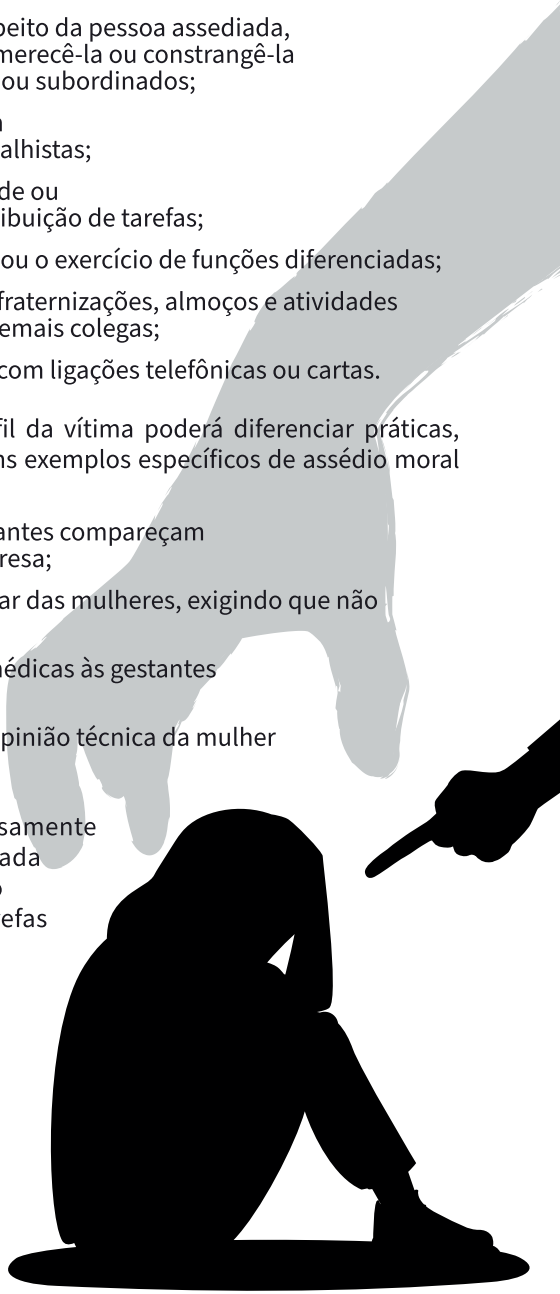
- Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- Sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erro;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;
- Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;

- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Invadir a vida privada da pessoa com ligações telefônicas ou cartas.

É importante mencionar que o perfil da vítima poderá diferenciar práticas, portanto, importante conhecer alguns exemplos específicos de assédio moral praticados 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; e
- Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

É crucial, no dia a dia, seguir rigorosamente as responsabilidades atribuídas a cada função. O gestor precisa entender o papel de cada funcionário(a), as tarefas específicas do cargo, o volume de trabalho necessário e os prazos para a realização dessas tarefas. Além disso, a comunicação deve ser sempre acessível ao delegar responsabilidades, definindo as tarefas de forma precisa para garantir que sejam realizadas.



A gestão baseada em princípios não-violentos valoriza a aceitação das diversidades, reconhecendo que essas diferenças podem ser vantajosas para a produção, mesmo que tornem o gerenciamento mais desafiador.

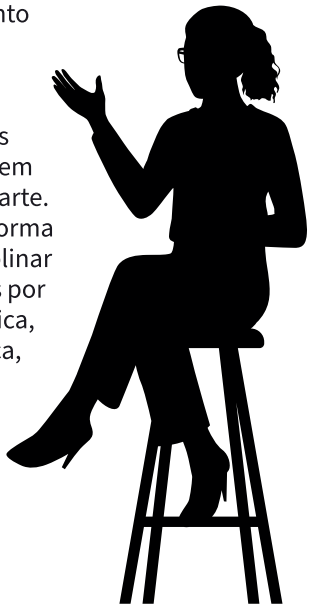
Tentar eliminar essas diferenças pode levar a conflitos e desgastes. Da mesma forma, exigir que o trabalhador se dedique completamente ao projeto da empresa, sacrificando seu tempo pessoal, é uma abordagem que desrespeita a individualidade e pode criar um ambiente de trabalho negativo, onde a eficiência é alcançada através de níveis crescentes de tensão e hostilidade.

ASSÉDIO MORAL E PERSEGUIÇÃO POLÍTICA NAS UNIVERSIDADES, IFs E CEFETs

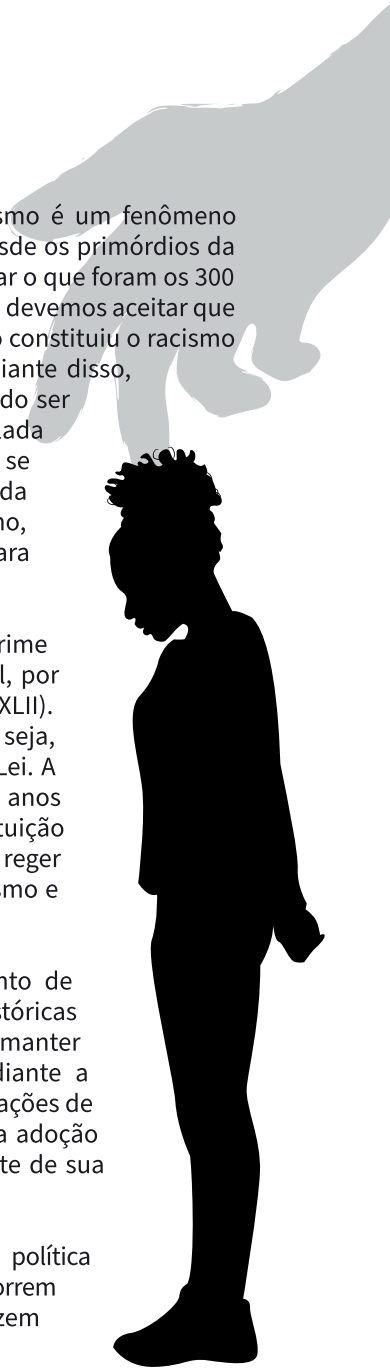
Nas Universidades, IFs e CEFETs vem crescendo o assédio resultante de posicionamento político, perseguições e constrangimentos a docentes resultante da sua atuação na militância sindical. Esse tipo de assédio moral se intensificou com a ascensão do governo ilegítimo de Temer (2016-2018), com as ações do Movimento Escola Sem Partido, e ganhou força entre 2019 e 2021 com as intervenções do Governo de extrema direita nas eleições para as reitorias.

Some-se a isso, as ações das Procuradorias Federais e Estaduais, incidindo nas Universidades, IFs e CEFETs com aberturas de processos e pareceres que resultaram, na maioria das vezes, em perseguições, investigações, judicializações e criminalizações de caráter político, seja pelas instituições de ensino, seja por grupos reacionários organizados. Ações que contribuíram para esse cenário marcado por práticas de assédios moral e sexual, racistas, capacitistas e lgbtqia+fóbicas contra a categoria docente.

Fundamental relembrar que a Constituição Federal de 1988 garante a livre manifestação do pensamento e a liberdade de consciência. Práticas de assédio ferem a liberdade de cátedra, e as Universidades, IFs e CEFETs devem garantir a liberdade de ensinar, pesquisar e executar ações extensionistas que dialoguem com os movimentos sociais, bem como a divulgação de ideias, conhecimentos e arte. Ações perseguidoras, como a abertura de forma indiscriminada de Processos Administrativos Disciplinar (PAD) com o objetivo de privar direitos de docentes por motivo de convicção/posição filosófica ou política, por conta de sua produção intelectual e científica, ou pela defesa de um projeto de educação pública diversa, gratuita, laica e popular devem ser combatidas, denunciadas e enfrentadas.



ASSÉDIO MORAL E RACISMO



A história eurocêntrica quer nos fazer crer que o racismo é um fenômeno atemporal que vitima os seres humanos não brancos desde os primórdios da humanidade. Essa historiografia eurocêntrica tenta apagar o que foram os 300 anos de escravidão negra no Brasil, dando a entender que devemos aceitar que o racismo sempre existiu e sempre existirá. A colonização constituiu o racismo a partir de um projeto civilizatório (SENGHOR, 1978). Diante disso, compreende-se que o racismo, não é parte constitutiva do ser social, podemos e devemos combatê-lo de forma articulada com a luta contra o modo de produção capitalista, pois se esse sistema se aproveita da divisão intraclasse provocada pelo racismo com vista a superexplorar a força de trabalho, ele, o sistema capitalista, não moverá uma pedra para eliminar o racismo.

No Brasil, racismo é crime. A prática do racismo é crime definido na Lei n° 7.716/89, inafiançável e imprescritível, por imposição da Constituição Federal de 1988 (art. 5º, inciso XLII). A lei define as hipóteses de racismo de forma taxativa, ou seja, não existe crime de racismo que não esteja previsto na Lei. A pena para o ato de racismo varia entre 1 (um) e 3 (três) anos de prisão mais multa. Ressalta-se, ademais, que a Constituição prescreve que a República Federativa do Brasil deve se reger nas suas relações internacionais pelo repúdio ao terrorismo e ao racismo (art. 4º, inciso VIII).

O racismo estrutural constitui um sistema, um conjunto de práticas sociais, culturais, políticas, religiosas e históricas desenvolvidas e mantidas em uma sociedade de modo a manter e perpetuar hierarquização de um grupo social, mediante a manutenção de dominações, privilégios, legalizações, relações de poder e de submissão. É o tipo de racismo que requer a adoção de políticas públicas e práticas institucionalizadas, diante de sua capilarização na sociedade.

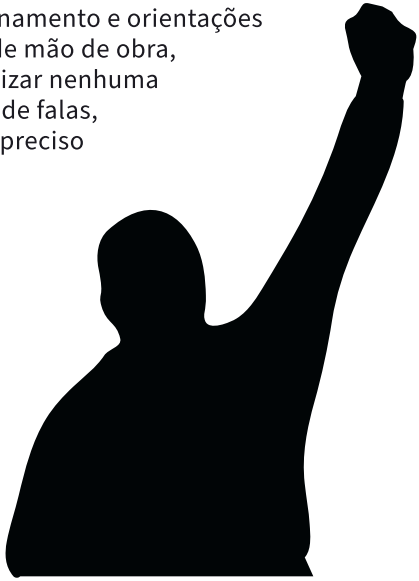
Como consequência direta, o racismo institucional é a política e/ou sistema organizacional/operacional do qual decorrem injustificadamente tratamentos diferenciados, que se traduzem

em desigualdades de cunho étnico-racial-cultural, a provocar situações de desvantagem no âmbito de grupos e instituições privadas ou públicas, tais como empresas, órgãos governamentais e políticos, instituições religiosas, instituições de ensino, dentre outras. O racismo institucional é considerado uma manifestação e prática de racismo velado e silencioso em defesa da manutenção de privilégios de grupos hegemônicos, ao passo que gera obstáculos ao acesso de vantagens, direitos e garantias ao grupo vulnerabilizado.

Pode se manifestar por meio de restrições de acesso à vaga, limitações ao desenvolvimento profissional, dificuldades impostas ao convívio ou tratamento injusto em relação à carga de trabalho, salários e ascensão na carreira, fundadas no critério de etnia ou cor.

A conduta é inaceitável e ilegal, ensejando a condenação de empregadores em razão da ocorrência de discriminação racial no ambiente de trabalho. A organização deve se preparar para coibir discriminações explícitas diretas e indiretas, previstas pela legislação, e garantir a seus empregados o que nela está previsto.

A organização deve investir em treinamento e orientações do pessoal envolvido na captação de mão de obra, assim como não tolerar nem minimizar nenhuma expressão de desrespeito por meio de falas, textos, gestos ou atitudes. Ainda, é preciso rever a frequente alegação da falta de qualificação dos trabalhadores negros como justificativa da baixa contratação, já que mesmo para funções com baixa ou nenhuma qualificação, a presença de negros é ainda muitas vezes desproporcional.
Além de medidas coercitivas, devem ser implantadas medidas preventivas, como ouvidoria interna e treinamento, principalmente do corpo gerencial.



ASSÉDIO MORAL E LGBTQIA+FOBIA

A LGBTQIA+fobia é o termo utilizado para se referir ao discurso discriminatório e violências que, em sua natureza, objetivam constranger, atacar e violentar vítimas por sua identidade de gênero e orientação sexual. No ordenamento jurídico brasileiro foi criminalizada após decisão proferida nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº. 26, e do Mandado de Injunção nº. 4733/DF[2].

Em julgamento finalizado em 13 de junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal decidiu que as condutas homofóbicas e transfóbicas, reais ou supostas, que envolvem aversão odiosa à orientação sexual ou à identidade de gênero de alguém, traduzem-se em expressões de racismo, compreendido em sua dimensão social. Dessa forma, declarou-se a aplicação "por identidade de razão" dos preceitos de incriminação previstos na Lei nº 7.716, de 08/01/1989.

Infelizmente, a consequência desse tipo de pensamento tem orientado a exclusão social de diversos grupos sociais, vítimas constantes de crimes de ódio por integrarem a população LGBTQIA+.

Tal cenário afeta diretamente a referida população no ambiente laboral, vítimas constantes de ofensas de cunho recreativo ou até mesmo possibilidades reduzidas de contratação em decorrência de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Portanto, é necessário que e o ambiente laboral seja perpassado por uma política de apoio à diversidade e respeito à identidade de gênero e orientação sexual, assegurando a promoção da dignidade dos integrantes da comunidade LGBTQIA+ no seu ambiente de trabalho.

ASSÉDIO MORAL E CAPACITISMO

Capacitismo é a discriminação em razão de alguma deficiência, ou seja, é a ideia de que pessoas com deficiência são inferiores às sem deficiência, definindo as pessoas pela sua capacidade física ou intelectual.

A pessoa capacitista considera que indivíduos capazes são os que têm condições de trabalhar, constituir família, de se locomover sem um equipamento ou dispositivo artificial (cadeira de rodas, prótese, entre outros). No ambiente de trabalho ocorre capacitismo quando pessoas com deficiência são excluídas de atividades comuns a todos, como reuniões, ou da atribuição de tarefas sem garantir as condições de trabalho necessárias para as pessoas com deficiência.

No cenário normativo, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei n.º 13.146/2015, define como 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 pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Prossegue o diploma legal afirmando que é vedada qualquer restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

Portanto, pessoas com deficiência devem ser vistas com atenção prioritária no ambiente laboral, por serem comumente vítimas com menor capacidade de denunciar o assédio sofrido, o que agrava eventual quadro de adoecimento.

Por fim, ressalta-se que a inclusão social das pessoas com deficiência no ambiente laboral pressupõe o exercício de atividades compatíveis com sua capacidade, em prol da promoção de sua dignidade, sem que isso seja utilizado como justificativa para a segregação do trabalhador do convívio social, adoção de política salarial e critérios de promoção e distribuição de benefícios discriminatórios.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO

As consequências do assédio quase sempre são devastadoras. O assédio, moral e sexual, traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado. Afeta a saúde do indivíduo, seu desempenho profissional, diminui sua capacidade laboral e compromete as relações interpessoais, além de prejudicar o ambiente de trabalho e, consequentemente, a instituição.

Entre as consequências para a vítima, destacam-se;

- Esgotamento físico;
- Perda do significado do trabalho;
- Alteração do sono;
- Abandono das relações sociais;
- Estresse;
- Depressão e síndrome do pânico;
- Síndrome de Burnout.

A instituição de ensino, ao não promover o combate e a prevenção ao assédio moral arca com diversas consequências em seu próprio ambiente, que se degrada ao longo do tempo, em razão da presença de:

- Aposentadorias precoces, decorrentes de graves adoecimentos provocados por situações de violência psicológica;
- Longos períodos de licenças para tratamento da saúde;
- Baixa produtividade no trabalho;
- Perdas de servidores competentes e produtivos;
- Ambiente ruim para trabalhar, com servidores desmotivados e alta rotatividade;
- Dificuldade para reposição de servidores;
- Imagem negativa da instituição;
- Perda de conhecimento pela saída precoce de servidores experientes;
- Custos gerados pela substituição de servidores experientes;

BOAS PRÁTICAS PARA COMBATER O ASSÉDIO NO TRABALHO

O caminho do diálogo direto permitirá a construção de ambiente de trabalho onde todos poderão crescer juntos e produzir produtos e serviços valiosos para a sociedade. A existência de um ambiente saudável precisa de construção e manutenção permanente, com a utilização de canais de comunicação que possam garantir a proteção da vítima e o comprometimento eficaz de apuração dos fatos para a devida responsabilização.

Infelizmente, o assédio moral no ambiente laboral é propiciado pela cultura organizacional de instituições que não se comprometem com o aprimoramento dos canais de denúncia e investigação, gerando sentimento de impunidade que desmotiva as vítimas a denunciarem a violação dos seus direitos.

Portanto, as instituições de ensino superior possuem papel central na promoção de uma política de combate e prevenção ao assédio moral, em razão do seu dever de promoção do ambiente laboral saudável para sua comunidade docente, de técnicos(as) e discente.

É importante que as respectivas seções sindicais auxiliem no acompanhamento da denúncia, para verificar que, por um lado, não haja retaliações em função da denúncia, e, por outro, que o procedimento transcorra com lisura, em formato no qual agressores e agredidos possam narrar a realidade cotidiana para um órgão incumbido de lidar com a dinâmica existente.

Caso as medidas administrativas não surtam efeito, é possível acionar o Judiciário, pessoalmente ou por meio do Sindicato, assim como é possível realizar denúncia perante o Ministério Público.

Cabe destacar o papel dos Dirigentes Sindicais na promoção de uma gestão não violenta e participativa, especialmente com os respectivos colaboradores encarregados das funções administrativas e operacionais da atividade sindical diária.

É papel dos Dirigentes Sindicais:

- Informar docentes, empregados e estagiários sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilização de agentes e pessoas jurídicas, nas esferas pública ou privada;
- Informar de modo compreensível as atribuições e as condições de trabalho de docentes que busquem orientação e de seus respectivos empregados e estagiários;
- Introduzir no código de ética interno medidas de prevenção do assédio moral;
- Incentivar as boas relações de trabalho e o cooperativismo;
- Avaliar constantemente as relações sociais do órgão ou empresa;
- Atentar para as mudanças de comportamento de docentes, empregados e estagiários.

Para os docentes, empregados e estagiários, é importante:

- Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do agressor, nome de testemunhas, descrição dos fatos, como forma de coleta de provas;
- Denunciar situações de assédio moral próprio ou de colegas aos órgãos competentes da respectiva instituição de ensino ou órgãos internos da estrutura sindical do ANDES-SN;
- Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, buscando ajuda, se possível;
- Buscar apoio com familiares e amigos;
- Afastar sentimentos de culpa e de inferiorização, buscando apoio psicológico, a fim de lidar com o problema de forma mais forte e sem comprometimento da saúde;
- Se necessário, solicitar a alteração de sua lotação ou posto de trabalho, bem como a alteração de sua jornada;
- Realizar Boletim de Ocorrência para denúncia de práticas de assédio moral também tipificadas como crimes, a exemplo do racismo e da LGBTQIA+fobia;
- Acionar o Judiciário pessoalmente ou por meio do Sindicato, ou realizar denúncia perante o Ministério Público.

REFERÊNCIAS

BARRETO, M. M. S. *Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: Educ, 2003.

ANDES-SN. "*Contra todas as formas de assédio, em defesa dos direitos das mulheres, das/os indígenas, das/os negras/os, e das/os LGBT" - Cartilha do GTPCEGDS*, 2017.

FIORELLI, J. O.; FIORELLI, M. R.; MALHADAS JUNIOR, M. J. O. *Assédio moral: uma visão multidisciplinar*. São Paulo: LTR, 2008.

FIGUEIREDO, Angela; GROSFOGUEL, Ramon. *Por que não Guerreiro Ramos? Novos desafios a serem enfrentados pelas universidades públicas brasileiras*. Disponível em:http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?pid=s000967252007000200016&script=sci_arttext. Acesso em: 1 dez. 2024.

HIRIGOYEN, M. F. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 7ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

HOOKS, B. Intelectuais Negras. *Estudos Feministas*, v. 3, n. 2, p. 465-477, 1995.

HALL, S. Que "negro" é esse na cultura negra? *Lugar Comum*, n. 13/14, p. 147-159.

GONZALES, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Revista Ciências Sociais Hoje*, ANPOCS, p. 223-244, 1984.

MOTHÉ, C. B. O assédio moral nas relações de trabalho. *Revista de Direito Trabalhista*, v. 12, n. 3, p. 12-13, 2006.

ANDES
SINDICATO NACIONAL

Sede Nacional
Setor Comercial Sul
Quadra 2, Edifício Cedro II
5 º andar, Bloco "C"
CEP: 70302-914 Brasília-DF

(61) **3962-8400**

www.andes.org.br
instagram.com/andessindicato/