



Conselho Regional de Medicina do Distrito Federal



Assédio Moral, Sexual e Discriminação

Brasília - DF
2020



Conselho Regional de Medicina do Distrito Federal

Assédio Moral, Sexual e Discriminação

**Brasília - DF
2020**

Copyright © 2020 – Assédio moral, sexual e discriminação.

Conselho Regional de Medicina do Distrito Federal - CRM-DF

Setor de Indústrias Gráficas (SIG), Quadra 01 Lote 985

Centro Empresarial Parque Brasília, Sala 202

Brasília-DF - CEP: 70.610-410

Tel: (61) 3322-0001 / email: crmdf@crmdf.org.br

Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citada a fonte

Versão digital disponível em: www.crmdf.org.br

Coordenação geral: Farid Buitrago Sánchez e Rosylane Rocha

Autores: Farid Buitrago Sánchez (CRM-DF), Rosylane Rocha (CRM-DF), Caio TretinTiberio, Pedro Henrique Alves do Amaral (Médicos Residentes de Medicina do Trabalho - ESCS/Fepecs)

Jornalista editora: Ludmila Mendonça Vaz

Autoras Revisoras: Flávia Feitosa Brandão e Ludmila Mendonça Vaz

Imagens e ilustrações: Freepik

Projeto gráfico e diagramação: Diagraf Comunicação

Tiragem: 1.000 exemplares

Ficha Catalográfica: Biblioteca do Conselho Federal de Medicina

Conselho Regional de Medicina do Distrito Federal

Assédio moral, sexual e discriminação / Farid Buitrago Sánchez, Rosylane Rocha, coordenadores. – Brasília: CRMDF, 2020.

24 p. ; 15X21cm

Colaboradores: Caio TretinTiberio, Pedro Henrique Alves do Amaral.

ISBN 978-65-991837-0-6

I. Medicina do trabalho. 2. Assédio sexual – Medicina do trabalho. 3. Assédio moral-Medicina do trabalho. 4. Discriminação – Medicina do trabalho. I. Sánchez, Farid Buitrago, coord. II. Rocha, Rosylane, coord.

CDD 616.980

3



Conselho Regional de Medicina do Distrito Federal

Gestão 2018/2023

Diretoria 01/06/2020 a 31/01/2022

Presidente: Farid Buitrago Sánchez

Vice-Presidente: Sérgio Tamura

1ª Secretária: Marcela Augusta Montandon Gonçalves

2º Secretário: Procópio Miguel dos Santos

Tesoureiro: Carlos Guilherme da Silva Figueiredo

Conselheiros Efetivos

Alípio de Sousa Neto
Carlos Guilherme da Silva Figueiredo
Cristofer Diego Beraldi Martins
Edna Márcia Xavier
Ely José de Aguiar
Farid Buitrago Sánchez
Getúlio Bernardo Morato Filho
José Flávio de Souza Bezerra
Josierton Cruz Bezerra
Juracy Barbosa dos Santos
Kenicassio Jesus Batista
Leonardo Santos Rocha Pitta
Leonel Rossetti Calvano
Luís Piva Junior
Marcela Augusta Montandon Gonçalves
Osório Luis Rangel de Almeida
Procópio Miguel dos Santos
Rosylane Nascimento das Mercês Rocha
Sergio Tamura
Tiago Sousa Neiva

Conselheiros Suplentes

Alécio de Oliveira e Silva
Alexandre Cherman
Caroline da Cunha Diniz
Cesar de Araújo Galvão
Claudio Picanço da Silva Junior
Flávia Vieira Guimarães Hartmann
Gabriella de Oliveira Ribeiro
Gustavo de Almeida
Luiz Hamilton da Silva
Marcello Oliveira Barbosa
Marcio Almeida Paes
Marcos Moura Santos
Mario Eunides Junqueira Guimarães Junior
Mirian Minotto Marques
Odesio Luiz Lunz
Renata Nayara da Silva Figueiredo
Salvador Celso Varella Albuquerque
Ubirajara José Picanço de Miranda Junior
Ulysses Rodrigues de Castro
Zildinai França de Oliveira

APRESENTAÇÃO

Algumas práticas no ambiente de trabalho são consideradas tóxicas e prejudicam a produtividade e o bom relacionamento entre funcionários. Estas práticas consideradas negativas são o assédio moral, assédio sexual e a discriminação, atingem as bases de qualquer democracia constitucional ao desrespeitar a dignidade do trabalhador, por tanto, devem ser condenadas.

O Conselho Regional de Medicina do Distrito Federal (CRM-DF), como guardião da ética e da boa prática da medicina é contra este tipo de prática em seu ambiente de trabalho e condena estas atitudes entre os médicos, considerando-as uma falta de ética grave. Destarte, necessita-se vislumbrar a relação antiética ou a ética nas condutas dos assediadores, antecipando o exame do problema num enfrentamento prévio, com redução de danos materiais e humanos.

O CRM-DF com a publicação desta cartilha inicia uma série de ações de conscientização sobre o tema. O objetivo é capacitar continuamente médicos e servidores que atuam no Distrito Federal para evitar que situações de assédio moral, sexual ou discriminação ocorram dentro de nossas unidades.

Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que são essas práticas. Esta publicação se propõe a conscientizar o leitor sobre o tema, a partir de diferentes aspectos. São indicadas situações que configuram assédio moral, assédio sexual e discriminação e listadas as possíveis causas e consequências desse tipo de conduta. Também são apresentadas medidas para prevenir e combater estas práticas de forma a tornar o ambiente de trabalho mais positivo.

Desejamos que esta publicação possa contribuir para a promoção de um ambiente de trabalho colaborativo, próspero e saudável.

Farid Buitrago Sánchez

Presidente do CRM-DF

SUMÁRIO

Assédio moral	11
O que é?	11
Tipos de assédio	12
Caracterização do assédio moral	12
Causas do assédio moral	14
Está na Lei	14
Como prevenir	16
Assédio sexual	18
O que é?	18
Tipos de assédio sexual	19
Formas de assédio sexual	19
Caracterização de assédio sexual	19
Como prevenir	20
Discriminação	21
O que é?	21
Quando é crime?	21
Discriminação por orientação sexual	22
Referências	23

ASSÉDIO MORAL

O que é?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é uma agressão psicológica e que pode ocorrer em vários meios, como social, familiar, escolar, com predominância no ambiente de trabalho, entre outros. O motivo do ambiente de trabalho ser o mais comum, decorre do envolvimento de domínio e submissão pelo capital e trabalho.

Para Hirigoyen (2001), em “Assédio moral: a violência perversa do cotidiano”, o assédio moral pode ser entendido como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”.

Essa violência tem como objetivo desestabilizar emocionalmente e profissionalmente, a vítima. As ações para atingir esses objetivos podem ser diretas ou indiretas. As diretas: acusações, gritos, insultos, humilhações públicas. Já as indiretas são: fofocas, propagação de boatos e exclusão social.



O assédio moral ainda não faz parte, expressamente, do ordenamento jurídico brasileiro. Diante dessa realidade, a Justiça do Trabalho tem se posicionado independentemente da existência de leis específicas, e quem assedia poderá responder por crimes contra a honra, constrangimento ilegal e abuso de autoridade.

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!

Tipos de assédios

Classificação:

- **Assédio vertical descendente:** aquele que vem do superior para com um subordinado
- **Assédio horizontal:** ocorre entre colegas; dois empregados disputando uma mesma promoção, por exemplo
- **Assédio misto:** aquele que se inicia horizontal e acaba como assédio vertical descendente
- **Assédio ascendente:** aquele que vem de um ou mais subordinados para com um superior

Caracterização do assédio moral:

- Tirar autonomia da vítima
- Isolar a vítima fisicamente para não se comunicar com colegas
- Contestar, constantemente, suas decisões
- Sobrecarregar o colaborador com tarefas que não desempenhava anteriormente, fazendo com que tenha a sensação de inutilidade ou de incompetência
- Não dar importância ao assédio existente

- Colocar tarefas humilhantes
- Desrespeitar pela fala ou por meio de gritos
- Espalhar boatos ofensivos
- Propagar rumores
- Não considerar problemas de saúde da vítima
- Fazer críticas à vida particular das vítimas
- Colocar apelidos
- Colocar punições embaraçosas
- Publicar coisas em redes sociais que depreciam o colaborador
- Dirigir-se a vítima apenas por meio de bilhetes, terceiros e outros
- Deixar a vítima isolada para não se comunicar com outras pessoas
- Não dar relevância a opinião das vítimas
- Fazer “brincadeiras” com a opinião das vítimas
- Tirar atribuições da vítima sem motivo justo
- Colocar condições e regras às vítimas diferentemente das cobradas para com outros indivíduos
- Colocar metas inatingíveis
- Deixar de passar informações em tempo hábil para que as vítimas realizem determinadas tarefas
- Vigiar a vítima em excesso
- Monitorar o tempo em que a vítima permanece no banheiro, bem como limitar a frequência dessa atividade
- Fazer advertência de maneira arbitrária
- Fazer comentários indiscretos aos outros quando um indivíduo falta ao serviço
- Estimular que a vítima seja controlada por algum indivíduo, de maneira a não respeitar a hierarquia, para gerar desconfiança



Causas do assédio moral:

- Influência econômica e busca de lucro acima de tudo
- Abuso de poder
- Competição no ambiente de trabalho
- Busca excessiva para cumprir metas
- Cultura autoritária
- Despreparo de superiores para lidar com as equipes
- Inveja

Está na 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, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).

Consequências

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.

Consequências para o indivíduo

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Dores generalizadas;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho; e
- Suicídio.

Consequências para a organização/empresa

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas; e
- Multas administrativas.

Consequências para o Estado

- Custos com tratamentos médicos;
- Despesas com benefícios sociais; e
- Custos com processos administrativos e judiciais.

Como prevenir

Informar a todos o que é assédio moral e quais ações são corretas e adequadas para o ambiente de trabalho. Isso irá reduzir ou até eliminar o assédio. A seguir podemos verificar alguns exemplos do que fazer para tentar prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho.

- Colocar todos os funcionários da empresa participantes na vida diária da mesma
- Deixar claro as tarefas, funções, metas e condições de trabalho de cada colaborador
- Divulgar a incompatibilidade do assédio moral com a empresa, incluído em um código de ética
- Oferecer palestras e cursos sobre o tema
- Fomentar boas relações de trabalho

- Mostrar a individualidade de perfis profissionais e diferentes ritmos de trabalho e a tolerância dos mesmos
- Aumentar a autonomia dos indivíduos no ambiente de trabalho
- Evitar trabalho monótono e repetitivo
- Analisar o absenteísmo
- Avaliar riscos psicossociais dos colaboradores
- Tratamento justo e respeitoso por parte dos superiores
- Dar exemplo de boas condutas
- Evitar se omitir em casos de assédio
- Dar apoio psicológico e orientações às pessoas que se consideram vítimas do assédio
- Oferecer meios de recebimento de denúncias
- Elaborar peças de comunicação visual e de divulgação eletrônica
- Diante do assédio: dizer não ao assediador, anotar detalhes das agressões, juntar provas, quebrar o silêncio, procurar apoio (familiares, amigos, colegas); a testemunha pode apoiar o assediado, colocar-se como testemunha, comunicar outros colegas para se mobilizarem, informar superiores do assediador ou setor responsável



ASSÉDIO SEXUAL

O que é?

Inserido no Código Penal o assédio sexual em trabalho subordinado: “Assédio sexual. 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.”

No entanto, o assédio sexual tem uma abrangência mais ampla do que esse conceito e sua criminalização.

Para Pamplona Filho, em seu artigo “Assédio Sexual: questões conceituais”, assédio sexual pode ser entendido como “toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual”.

Esse assédio é uma atitude que provoca intenso constrangimento, por violar a livre disposição do próprio corpo. Em se tratando de agressão no trabalho, as consequências para a vítima podem ser mais prejudiciais.

O assédio sexual não se dá apenas no âmbito do trabalho, pode ocorrer no ambiente acadêmico (professores, alunos e servidores), hospitalar (médicos, auxiliares e pacientes) e religioso (sacerdotes e fiéis).



Tipos de assédios

Vertical:

Vem do superior hierarquicamente em direção ao subordinado no intuito de obter favorecimento sexual. Essa ação se dá por meio de intimidações, pressões ou outras atitudes. É tipificada no Código Penal.

Horizontal:

Vem de pessoas sem diferenças hierárquicas. Não é “crime de assédio” no Código Penal, porém essa ação pode se enquadrar em outros tipos penais

Formas do assédio sexual:

- **Assédio por chantagem:** ofertar vantagens no ambiente de trabalho em troca de favores sexuais; se dá por insistência do agressor; chantagem, importunação.
- **Assédio por intimidação:** o agressor cria condições de trabalho inaceitáveis, intimidando e deixando a vítima hostilizada; limita o campo de atuação da vítima, de forma imotivada; se dá por insistência, impertinência

Caracterização do assédio sexual:

- Comunicação escrita, falada ou corporal eivada de intenções sexuais
- Indução camuflada do objetivo sexual
- Prometer condutas diferenciadas dos outros
- Assegurar benefícios em troca de favorecimento sexual
- Prometer permanência ou promoção no emprego mediante extorsão
- Ridicularização pública ou privada
- Conversas sobre sexo sem o desejo da vítima
- Assuntos embaraçosos sobre sexo

- Contato corporal voluntário e indesejado
- Convites indesejáveis com ou sem pressão
- Exposição de regiões erógenas
- Constituir um clima erótico no ambiente de trabalho

Como prevenir

Empresas e instituições:

- Dar informações a respeito do assédio sexual
- Preparar os responsáveis dos recursos humanos, chefes, gerentes e outras lideranças para lidar com o tema
- Fortalecer a presença de medidas de prevenção do assédio no Código de Ética do Trabalhador ou em convenções
- Fomentar boas relações entre funcionários
- Analisar mudanças de comportamento entre os colaboradores
- Oferecer equipe específica para recebimento de denúncias
- Averiguar e penalizar as denúncias
- Elaborar peças de comunicação visual e de divulgação eletrônica

O que podemos fazer?

- Quebre o silêncio!
- Informe a atitude aos amigos, colegas, familiares
- Junte todas as provas (bilhetes, testemunhas)
- Faça a ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher ou em delegacia de atendimento geral
- Disque 180, denuncie ao sindicato, à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho, ou outras entidades

DISCRIMINAÇÃO

O que é?

É toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outros critérios de discriminação, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento. Algumas espécies de discriminação, consideradas mais graves pelo legislador, foram tipificadas como crimes na legislação brasileira.

A discriminação revela-se, portanto, verdadeira violação do princípio geral de igualdade de tratamento e de acesso a oportunidades.

Quando é crime?

Configura crime quando presentes os atos discriminatórios que tem repercussão na esfera penal:

- A discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989);
- A discriminação contra a pessoa portadora de deficiência (Lei nº 7.853/1989);
- A discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei nº 9.029/1995);
- O assédio sexual laboral (art. 216-A do Código Penal);
- Abuso de autoridade (art. 3º da Lei nº 4.898/1965);
- Injúria racial (art. 140, § 3º do Código Penal).



Discriminação por orientação sexual

No dia 13 de junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento da ADO 26 e MI 4733, determinou que a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero fosse considerada crime no Brasil. Os ministros reconheceram que a conduta homofóbica passe a ser punida pela Lei de Racismo (Lei nº 7716/89), a qual dispõe sobre crimes de discriminação ou preconceito por “raça, cor, etnia, religião e procedência nacional”.

Segundo a Constituição Federal, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. A Carta diz, também, que constituem princípios fundamentais da República Federativa do Brasil o de promover o bem comum, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação.

Dentre os crimes resultantes de preconceitos de raça ou de cor, punidos pela lei (Leis N.º 7.716/89 e 9.459/97), estão os seguintes:

- Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Pública, bem como negar ou impedir emprego em empresa privada.
- Recusar, negar ou impedir a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino público de qualquer grau;
- Impedir o acesso ou recusar o atendimento nos seguintes locais: a) restaurantes, bares e confeitarias; b) estabelecimentos esportivos, casas de diversões e clubes sociais abertos ao público; c) hotéis, pensões e estalagens;
- Impedir o acesso às entradas sociais em edifícios públicos ou residenciais e respectivos elevadores ou escadas de acesso.

REFERÊNCIAS

1. GASPARINI, M. G. S. R. Assédio Moral no Trabalho: causas, tipos, consequências e prevenção no Serviço Público Federal. Porto Alegre, 2010.
2. CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO; Cartilha: Assédio Moral e Sexual - Previna-se. 2016. Disponível em <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em 26/06/2020 às 13:50
3. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO; Cartilha de prevenção ao assédio moral - Pare e repare, por um ambiente de trabalho mais positivo. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+assedio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em 25/06/2020 às 21:02
4. HIRIGOYEN, M. F. Mal estar no trabalho, redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.
5. PAMPLONA FILHO, R. Assédio Sexual: questões conceituais
6. SENADO FEDERAL. Cartilha: Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Biênio 2017-2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em 27/06/2020 às 22:29
7. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Cartilha: Assédio Sexual no Trabalho, perguntas e respostas. 2017. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/acoes_afirmativas/inc_social_mulheres/mulh_cartilhas/Cartilha%20Assedio%20Sexual%20-%20MPT.pdf. Acesso em 27/06/2020 às 22:30

8. CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Cartilha: Assédio Moral e Sexual, Previna-se. 2016. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em 27/06/2020 às 22:32
9. BRASIL. Senado Federal. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988.
10. BRASÍL. Código Penal Brasileiro. Brasília, 7 de dezembro de 1940.
11. Ministério Público Federal. Assédio moral, sexual e discriminação – Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/o-mpf/ouvidoria-mpf/publicacoes/assedio-moral-sexual-e-discriminacao-saiba-mais-sobre-essas-distorcoes-de-conduta-no-ambiente-de-trabalho> Acesso em: 22/6/2020
12. Ministério do Trabalho – Secretaria de Inspeção do Trabalho. Discriminação – Perguntas e Respostas sobre discriminação no trabalho. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Discriminacao_no_Trabalho.pdf Acesso em 22/6/2020



Conselho Regional de Medicina do Distrito Federal