

**ASSÉDIO
MORAL,
SEXUAL E
VIRTUAL NO
AMBIENTE DE
TRABALHO**

SUMÁRIO



A Copams	4
----------------	---

ASSÉDIO MORAL

Definição	7
Tipos de assédio	8
Perfis de agressores	9
No serviço público	10
Nas instituições de ensino	11
É assédio moral	12
Não é assédio moral	15



ASSÉDIO SEXUAL

Definição	17
Tipos de assédio sexual praticado no ambiente de trabalho	18
É assédio sexual	19
Diferença entre assédio e paquera.....	20



ASSÉDIO VIRTUAL

Definição	22
Categorias de assédio virtual	23

ASSÉDIOS

Causas e efeitos	24
Como denunciar?.....	26
Como provar o assédio?	27
Consequências para o assediador	28

A Copams

Criada em 2016 para prevenir o assédio moral e reformulada em 2019 para abraçar também a causa do assédio sexual, a Comissão Permanente de Orientação e Prevenção contra o Assédio Moral e Sexual (Copams) do CPS enfrentou novos desafios a partir do aumento da rotina em ambiente virtual.

As redes sociais e os chats privados multiplicaram as possibilidades de importunação sexual e a instituição fortaleceu seu trabalho de prevenção e orientação, realizando reuniões, palestras e campanhas com representantes de estudantes, bem como capacitações de professores e servidores sobre como lidar com as situações.

A Copams tem como missão a criação de uma cultura de paz e constante estímulo à boa convivência organizacional. Com o objetivo de evitar situações que possam caracterizar assédio moral, virtual e sexual, a Copams realiza ações para que as relações interpessoais no ambiente de trabalho e na vida acadêmica sejam baseadas no respeito e nos valores voltados ao bem-estar.

Em um trabalho conjunto com a Ouvidoria do CPS, a Copams disponibiliza canais oficiais para orientações e denúncias:

Para orientações e ações de prevenção e enfrentamento ao assédio – copams@cps.sp.gov.br

Para denúncias – plataforma Fala SP (fala.sp.gov.br)

Respeito e dignidade em foco

Em uma instituição educacional, os valores éticos devem estar acima de tudo. É preciso enfrentar qualquer forma de perturbação e criar uma cultura de paz e respeito entre as pessoas. Por meio da Comissão Permanente de Orientação e Prevenção contra o Assédio Moral e Sexual (Copams), o Centro Paula Souza (CPS) trabalha para combater abusos no ambiente de trabalho.

O CPS atua tanto na prevenção, com campanhas, palestras, debates e capacitações, quanto no combate, recebendo denúncias, investigando e afastando acusados.

Em sua nova versão revista e atualizada, a Cartilha da Copams oferece a toda a comunidade das nossas Escolas Técnicas (Etecs) e Faculdades de Tecnologia (Fatecs) estaduais, bem como da Administração Central, informações que possibilitem a identificação de situações características de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho e escolar.

A publicação também orienta sobre os canais oficiais para denúncias e as medidas para garantir a proteção da vítima e apurar casos de má conduta.

Os assédios moral, virtual e sexual representam uma violação à dignidade humana e aos direitos fundamentais relacionados ao trabalho e à saúde, previstos na Constituição Federal.

É atribuição do Estado e nosso dever enquanto agentes públicos atuar para combater qualquer forma de abuso. Esperamos que as informações a seguir ajudem a consolidar dentro das nossas unidades, a cultura da paz, do respeito e do combate ao assédio.

Prof. Clóvis Dias

Diretor-superintendente do Centro Paula Souza

Prof. Maycon Geres

Vice-diretor-superintendente do Centro Paula Souza



ASSÉDIO MORAL

Definição

Toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

A humilhação repetitiva interfere na vida do profissional, comprometendo relações afetivas e sociais. Gera danos à saúde e pode levar à incapacidade laboral e até à morte.

Tipos de assédio

- **Institucional** quando a instituição incentiva ou tolera o assédio.
- **Interpessoal** individual com o objetivo de prejudicar ou eliminar alguém da equipe.



Assédio moral vertical descendente

Caracteriza pela pressão dos superiores em relação aos subordinados (exemplo: diretor / docente).



Assédio moral vertical ascendente

Praticado pelo subordinado ou grupo de subordinados contra seu superior hierárquico (exemplo: docente / diretor)



Assédio moral horizontal

Ocorre com pessoas do mesmo nível hierárquico (exemplo: docente / docente e servidor administrativo / servidor administrativo)

Perfis de agressores



- Humilha a vítima quando não há testemunhas e tem habilidade para desestruturá-la psicologicamente de uma forma discreta.
 - Ganha confiança do subordinado ou superior, mostrando-se sensível aos seus problemas particulares, mas na primeira oportunidade utiliza as mesmas informações para rebaixar, afastar do grupo ou mesmo abrir um processo administrativo contra a pessoa.
 - É agressivo e perverso nas palavras e atos. Tem o hábito de humilhar por qualquer motivo. Não sabe ouvir e sempre se coloca como dono da verdade.
 - É agradável e sempre solícito com seus superiores, mas persegue subordinados e orgulha-se de controlar a equipe com mão de ferro.
 - É uma pessoa grosseira, que implanta normas sem pensar e espera que todos as obedeam sem reclamar. Acha que sempre está com a razão.
- Esconde inseguranças com atitudes grosseiras e gosta de ter plateia para seus atos de humilhação. Acredita que esse é o caminho para ser respeitado e temido por seus subordinados.
 - Vive contando vantagem e não admite que seus subordinados tenham mais conhecimento ou capacidade do que ele.
 - Confuso e inseguro, disfarça sua falta de capacidade com ordens contraditórias: mobiliza a equipe com projetos novos, para logo modificá-los criando instabilidade.
 - Fica perdido com as demandas de seus superiores. Quando seu time é elogiado por um projeto, colhe os louros para si; quando recebe críticas, é o primeiro a apontar culpados e responsabilizar a própria equipe.

No serviço público

De acordo com definição do Tribunal Superior do Trabalho (TST), caracteriza-se por condutas repetitivas de determinado agente público que – excedendo os limites de suas funções por ação, omissão, gestos ou palavras –, tenham por objetivo atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público.



Nas instituições de ensino

O assédio moral pode ocorrer no seio das instituições de ensino, tanto nas relações entre professores e alunos quanto nas relações entre alunos.

Assédio moral entre professores e alunos é classificado como vertical em virtude da relação hierárquica entre eles.

Há dois tipos de assédio vertical

Assédio descendente: o assediador é o professor e a vítima é o aluno;

Assédio ascendente: o assediador é o aluno e a vítima é o professor.

São exemplos do tipo descendente: alijamento de atividades especiais, reprimendas repetitivas, críticas constantes ao comportamento do aluno, critérios não equitativos de correções de trabalhos, provas, discriminação étnica, religiosa, social e por origem, contra estrangeiros ou estudantes procedentes de diferentes regiões do mesmo país, entre outras;

São exemplos do tipo ascendente: desrespeito, sarcasmo, falta de atenção intencional, provocações, perturbações da ordem na sala de aula e no ambiente escolar em geral, abuso em função do poder econômico com ameaças à integridade física, entre outros.

É assédio moral

Atitudes hostis	Isolamento e recusa de comunicação	Atentado contra a dignidade	Violência verbal e/ ou física
Retirar da vítima a autonomia	Interromper a vítima constantemente	Desqualificação com insinuações de desdém	Ameaças de violência física
Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas	Os superiores e os demais colegas de trabalho não dialogam com a vítima	Gestos de desprezo diante da vítima (suspiros, olhares desdenhosos)	Agressões físicas, mesmo que de leve: a vítima é empurrada, tem a porta fechada em sua face e similares
Contestar sistematicamente suas decisões	A comunicação é somente por escrito	Descrédito da pessoa até com rumores a respeito do trabalhador	Somente falam com a pessoa aos gritos
Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada	Recusa de contato com a vítima, mesmo visual	São atribuídos problemas psicológicos (afirmações de que a pessoa é doente mental)	Invasão da vida privada, com ligações telefônicas, redes sociais

Atitudes hostis	Isolamento e recusa de comunicação	Atentado contra a dignidade	Violência verbal e/ ou física
Privar a vítima de acesso aos instrumentos de trabalho	A pessoa é separada dos outros	Zombarias sobre deficiências ou aspectos físicos da pessoa	A vítima é seguida na rua, espionada em seu domicílio
Retirar o trabalho que normalmente lhe cabe ou dar-lhe permanentemente novas tarefas	Ignorar a presença do trabalhador, dirigindo-se apenas aos outros	Críticas à vida privada do trabalhador	São feitos estragos em seus bens
Atribuir proposital e sistematicamente tarefas superiores às competências ou à saúde da vítima ou instruções impossíveis de executar	Proibir colegas de falar com o trabalhador	Zombarias quanto à origem ou nacionalidade pessoa	
Induzir a vítima ao erro	Não deixar o trabalhador falar com os outros	Provocação quanto às crenças religiosas ou convicções políticas	Seus problemas de saúde são ignorados
Pressioná-la para que não faça valer seus direitos como férias, horários, prêmios e/ou agir de modo a impedir que a vítima obtenha promoção	A direção recusa todos os pedidos de reunião ou entrevista	Atribuição de tarefas humilhantes	O assediado somente é agredido quando está a sós com o assediador

Atitudes hostis	Isolamento e recusa de comunicação	Atentado contra a dignidade	Violência verbal e/ ou física
Atribuir, contra a vontade da vítima, trabalhos perigosos	Não repassar o trabalho, deixando o trabalhador ocioso	Proferir injúrias com termos obscenos ou degradantes	—
Controlar suas idas ao médico e/ou não levar conta as recomendações médicas	—	—	—
Advertir a vítima em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos	—	—	—
Controlar ou limitar as idas ao banheiro	—	—	—
Causar danos morais, psicológicos, físicos, emocionais, entre outros, em seu local de trabalho	—	—	—

Não é assédio moral

Exigências profissionais

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência não é assédio moral

Aumento do volume de trabalho

Pode haver períodos de mais demanda. A sobrecarga de trabalho só é vista como assédio se usada para desqualificar alguém ou como punição

Mecanismos Tecnológicos de Controle

Ponto eletrônico e plataformas oficiais de interação para trabalho remoto ou virtual não podem ser caracterizados como intimidação.

Más condições de trabalho

A condição física do ambiente não é considerada assédio moral, a não ser que o trabalhador seja colocado propositalmente em tais condições para humilhação.





ASSÉDIO E IMPORTUNACÃO SEXUAL

Definição

O assédio sexual é uma atitude intimidatória e agressiva de cunho sexual, verbal ou física, contra qualquer pessoa, do mesmo sexo ou de sexo oposto.

Criminalmente, conforme o artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, assédio sexual é “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”.

Dependendo da gravidade das denúncias, o assédio pode se enquadrar no crime de importunação sexual, de acordo com o artigo 215-A: “praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro. A pena pode chegar a cinco anos de reclusão”.



<https://www.youtube.com/watch?v=Q8j612dhWhs&t=1011s>

Tipos de assédio sexual praticado no ambiente de trabalho

- Quando uma pessoa superior na hierarquia busca obter vantagem de natureza sexual utilizando-se de sua posição;
- Pode ocorrer por chantagem;
- Por intimidação;
- Independentemente de gênero e orientação sexual;



É assédio sexual

- Prometer tratamento diferenciado em troca de favores sexuais;
- Represália no caso de recusa contra as investidas sexuais;
- Comentários maliciosos sobre a aparência física e as vestimentas;
- Frases ofensivas ou de duplo sentido;
- Expor alguém a situações de cunho sexual humilhantes ou embaraçosas;
- Perguntas indiscretas sobre a vida privada;
- Fazer elogios atrevidos;
- Convites para almoços e jantares com segundas intenções;
- Olhares e insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- Exibição de material pornográfico através de mensagens eletrônicas.



Diferença entre assédio e paquera

ASSÉDIO	X	PAQUERA
Unilateral		Recíproca
Invasivo		Consensual
Constrangimento		Consentimento



<https://www.youtube.com/watch?v=xkekbNLeEEU&t=171s>





ASSÉDIO VIRTUAL

Definição

O assédio virtual configura-se quando um indivíduo ou grupo utiliza a tecnologia digital com o objetivo de ofender, hostilizar, importunar, intimidar ou perseguir, por meio de comentários sexuais (artigos 215, 215-A, 216-A e 216-B do Código Penal Brasileiro), pejorativos, divulgação de dados, informações pessoais e a propagação de discursos de ódio feitos na internet. Os ataques sofridos por vítimas de assédio virtual são, na maioria, intencionais e direcionados a violação da dignidade pessoal.

Categorias de assédio virtual

Cyberbullying: dano proposital e repetido infligido por meio do uso de computadores, celulares e outros dispositivos eletrônicos;

Cyberstalking: envolve usar meios eletrônicos para perseguir a vítima, e geralmente se refere a um padrão de ameaças ou comportamentos maliciosos;

Cybermobs: grupos postam conteúdo ofensivo/destrutivo online, muitas vezes competindo com outros grupos, com a intenção de envergonhar alguém;

Doxing: recolher e publicar, muitas vezes por meio de hacking, as informações pessoais de uma pessoa, incluindo nomes completos, endereços, números de telefone, e-mails, detalhes financeiros, nome de cônjuge e de filhos, entre outras.

Roubo de identidade: ocorre quando os dados pessoais de uma pessoa são usados de maneira fraudulenta por outra pessoa;

Pornografia de vingança ou pornografia não consensual: divulgação de imagens com conteúdo sexual de indivíduos sem o seu consentimento. Inclui imagens/vídeos que foram adquiridos com ou sem consentimento.

Assédios

Causas e efeitos

possíveis das práticas de assédio

Causas:

- Abuso de poder diretivo;
- Busca incessante de cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do chefe;
- Rivalidade no ambiente de trabalho;

Efeitos:

- **Psicológicos e físicos**
 - Depressão, angústia, estresse, crises de competência;
 - Sentimento de culpa;
 - Crises de choro, mal-estar físico e mental;

- Cansaço exagerado, irritação constante;
- Ansiedade;
- Insônia e alterações do sono;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Insegurança e baixa autoestima;
- Distúrbios digestivos;
- Variação da pressão arterial, tremores e palpitações;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado;
- **Sociais**
 - Isolamento, tristeza, redução da capacidade de fazer amigos;
 - Mudanças de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral e passando a praticar a violência na família;
- **Institucionais**
 - Comprometimento da imagem da instituição;
 - Aumento de ausências e afastamento no trabalho;
 - Falta de motivação laboral e perda de produtividade;
 - Prejuízos ao clima organizacional;
 - Falta de perspectivas profissionais futuras.

Evitar o assédio é dever de todos

Como denunciar?



- Dar conhecimento dos fatos a um representante da equipe gestora da unidade de ensino e/ou comunicar-se pela plataforma Fala SP: fala.sp.gov.br;
- Procurar autoridade policial e lavrar Boletim de Ocorrência;
- Reunir informações que provem ou evidenciem o assédio;
- Anotar com detalhes todas as situações de assédio (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa etc.);
- Evitar conversar com o agressor sem testemunhas.

Observação: aquele que acusar falsamente, ou seja, que usar de má-fé, pode ser processado por calúnia, injúria e difamação.

Como provar o Assédio?

A vítima de qualquer modalidade de assédio pode recolher uma série de evidências para tornar mais robusta sua denúncia. Cabe aos órgãos competentes aceitarem todas as formas de prova: testemunhal, documental ou pericial. É importante reunir o máximo de provas para formar conhecimento. O trabalhador pode entrar em contato por meio da Copams (copams@cps.sp.gov.br) para orientações e relatar o acontecido plataforma Fala SP (fala.sp.gov.br).

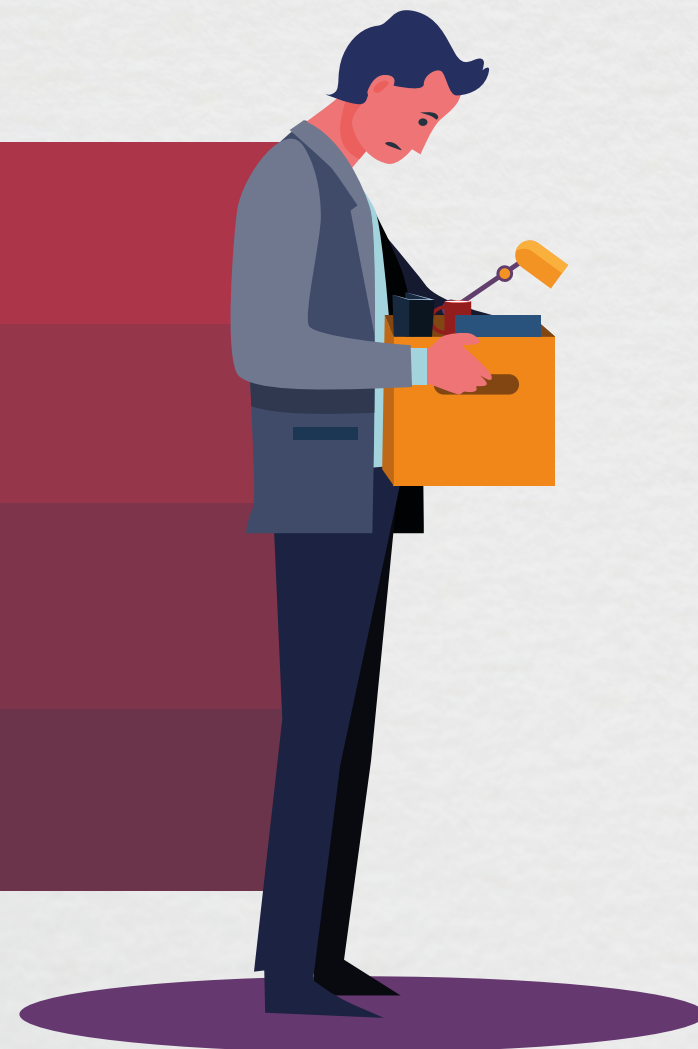
Caso o colaborador sinta necessidade, também pode procurar autoridade policial.

Veja abaixo alguns tipos de prova:

- Mensagens virtuais armazenadas em aplicativos;
- Mensagens por e-mail;
- Bilhetes;
- Áudios;
- Vídeos;
- Fotos;
- Histórico de ligações telefônicas;
- Testemunhas;
- A palavra da vítima é muito importante.

Consequências para o assediador

- A apuração dos fatos pode ocorrer por meio de constatação, sindicância e/ou processo administrativo disciplinar em que seja garantida a ampla defesa;
- A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) atribui falta grave, passível de punição com demissão por justa causa, a quem comete condutas de assédio;
- Sendo o assediador servidor público, pode ser responsabilizado pelos danos morais e materiais sofridos pela vítima em diversas esferas do Direito, como os âmbito da Administração Pública, do Direito Civil e do Direito Penal;
- Condutas de cunho sexual serão investigadas e poderão ser objeto de processo crime com condenação.



REFERÊNCIAS

BRASIL, 2008, Ministério da Saúde – Cartilha de Assédio Moral: Assédio Violência e Sofrimento no ambiente de trabalho, disponível em www.portalms.saude.gov.br

BRASIL, 2008, Ministério da Saúde – Cartilha de Assédio Sexual: Assédio Violência e Sofrimento no ambiente de trabalho, disponível em www.portalms.saude.gov.br

BRASIL, 2011, Tribunal Superior do Trabalho – Cartilha de Assédio Moral, disponível em www.tst.jus.br

DECRETO-LEI 2848 de 07/12/1940, Código Penal – Coleção de bolso, AASP (Associação dos Advogados de São Paulo), 10ª edição, 2018, pag. 56.

DECRETO-LEI 5452 de 01/05/1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Coleção de bolso, AASP (Associação dos Advogados de São Paulo), 10ª edição, 2018, pag. 115.

GALLINDO, Lidia Pereira. Assédio moral nas instituições de ensino. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14, n. 2070, 2 mar. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12396>. Acesso em: 9 dez. 2019.

LEI 8.429/1992, Ato de Improbidade. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm, acesso 02/07/2020.

LEI 10.224/2001, Código Penal – Coleção de bolso, AASP (Associação dos Advogados de São Paulo), 10ª edição, 2018, pag. 56.

LEI 10.261/1969, Infração disciplinar - art. 241, art. 256, art. 257 e art. 259. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1968/lei-10261-28.10.1968.html>, acesso 02/07/2020.

LEI 13.718/2018, Crime de importunação sexual. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm, acesso, 02/07/2020.

LEI 14.540/2023, Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

MICHAELIS, *Dicionário on line*. Disponível em: www.michaelis.uol.com.br, acesso 02/07/2020.

PORTARIA CEETEPS-GDS 1334, de 20 de junho de 2016. DOE; Poder Executivo, seção I, São Paulo, 49, quarta-feira, 22 de junho de 2016.

PORTARIA CEETEPS-GDS 2560, de 26 de abril de 2019. DOE; Poder Executivo, seção I, São Paulo, 129 (80)-41, sábado, 27 de abril de 2019.

SÃO PAULO, 2024, Assembleia Legislativa - Cartilha Comportamental: Prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e da discriminação, disponível em: https://www.al.sp.gov.br/arquivos/transparencia/cartilha_comportamental_alesp.pdf

EXPEDIENTE

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO

Governador

Tarcísio de Freitas

Vice-Governador

Felício Ramuth

Secretário de Ciência, Tecnologia e Inovação

Vahan Agopyan

CENTRO PAULA SOUZA

Presidente

Clóvis Dias

Vice-Presidente

Maycon Geres

Chefe de Gabinete da Presidência

Otávio Moraes

Coordenadora Geral da Pós-Graduação, Extensão e Pesquisa

Juliana Augusta Verona

Coordenador Geral do Ensino Superior de Graduação

Robson dos Santos

Coordenador Geral do Ensino Médio e Técnico

Divanil Antunes Urbano

Coordenador Geral da Formação Inicial e Educação Continuada

William Menezes

Coordenadora Geral de Infraestrutura

Bruna Fernanda Ferreira

Coordenador Geral de Administração e Finanças

Armando Natal Maurício

Coordenador Geral de Gestão de Pessoas

Vicente Mellone Junior

Coordenador da Assessoria de Comunicação

André Velasques de Oliveira

Coordenadora da Assessoria de Inovação Tecnológica

Jhenifer da Cruz Barreto Reis

Superintendente do CPS Carreiras

Ráira Rodrigues dos Santos

Coordenadora da Assessoria de Relações Internacionais

Marta Iglesias

Coordenador Geral de Planejamento e Desenvolvimento Estratégico

Marcelo Capuano

Assessor de Relações Institucionais

Aldie Trabachini

COPAMS

Gabinete da Presidência

Sonia Mardelei Rodrigues

Ouvidoria

Vanessa Hildebrando

Coordenadoria Geral de Gestão de Pessoas

Paula Fabiana Dionísio

Coordenadoria Geral de Ensino Superior de Graduação

Fernanda Mello Demai

Coordenadoria Geral de Ensino Médio e Técnico

Robson Fernando Gomes da Silva

Superintendência de Correição

Juan Bernardo Paz-Soldán Raad

Assessoria de Comunicação

Fabio Berlinga

Sindicato dos Trabalhadores do Centro Paula Souza (Sinteps)

Paulo Roberto Murger Nogueira

Apoio técnico:

Adriano Di Gregório

Andressa da Silva Santos

Felipe Augusto Chadi da Silva

Francisco Gilberto de Oliveira

Maria Eilana Garcia de Oliveira

Marta Almeida

Paulo José Ferrari

Rosana Almeida da Silva Aleixo de Araújo

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO (ASSCOM)

Coordenação

André Velasques de Oliveira

Assessoria de Imprensa e Textos

Líder: Cristiane Santos

Alessandro Padim

Dirce Helena Salles

Fabio Berlinga e

Giusti Comunicação

Comunicação Institucional Integrada

Ana Paula Miranda

Design

Líder: Jefferson Santana

Ana Carmen La Regina

Fernando França

Marta Almeida

Web

Líder: Felipe Menegozzi

Paulo Pasiám

Núcleo de Informações

Cristiane Santos

Roberto Sungi

Redes Sociais

Isac Rodrigues

Revista CPS

Líder: Cristina Dantas

Fernanda Correia

Michel Garcia

Patrícia Patrício

Secretaria

Davi Ferreira

Raul Albuquerque

Ilustrações

Freepik | macrovector | upklya | sentavio | pikisuperstar | pch.vector