



O que é Assédio Moral e sexual?

O assédio moral é uma forma de violência psicológica no ambiente de trabalho, caracterizada por comportamentos hostis e repetitivos que visam desestabilizar emocionalmente a vítima, como humilhações, ameaças e isolamento. Pode ser praticado por colegas, superiores ou subordinados e se manifesta de diversas formas, como críticas injustificadas e discriminação.

Já o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual da pessoa, enquanto o assédio moral atenta contra sua dignidade psíquica. As vítimas podem sofrer ambos, sendo assediadas sexualmente e, como consequência, moralmente. No assédio sexual, um único ato é suficiente, enquanto no assédio moral é necessária a reiteração da conduta. As consequências de ambos são graves, afetando o bem-estar emocional e físico da vítima, incluindo estresse, ansiedade, depressão, síndrome do pânico e dores físicas.

Cuidado, está na Lei:

Assédio Moral:

- 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) Código Civil.
- A República Federativa do Brasil tem como fundamento: 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). CF 1988.

Assédio Sexual:

- Código Penal art. 216-A, dispõe sobre

a criminalização da prática de assédio sexual no ambiente de trabalho.

O que NÃO é considerado assédio moral:

1. Conflitos Pontuais: Conflitos de opiniões, desentendimentos ou divergências isoladas entre colegas de trabalho ou entre funcionários e superiores hierárquicos não são necessariamente considerados assédio moral, desde que sejam resolvidos de forma respeitosa e construtiva.

2. Feedback Construtivo: Dar feedbacks ou críticas construtivas sobre o desempenho no trabalho, desde que realizados de maneira respeitosa e com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento profissional do colaborador, não é considerado assédio moral.

3. Gestão de Desempenho: Ações de gestão de desempenho, como estabelecer metas, cobrar resultados e avaliar o desempenho dos colaboradores, desde que realizadas de acordo com critérios claros e transparentes e sem discriminação ou abuso de poder, não configuram assédio moral.

4. Decisões Organizacionais: Decisões organizacionais, como promoções, transferências ou demissões, desde que tomadas de forma justa, transparente e baseadas em critérios objetivos, não são consideradas assédio moral, mesmo que possam gerar insatisfação ou desconforto entre os colaboradores afetados.

5. Conflitos de Personalidade: Conflitos de personalidade ou diferenças individuais entre colegas de trabalho, desde que não envolvam comportamentos abusivos, discriminação ou tratamento desrespeitoso, não são caracterizados como assédio moral.

O que NÃO é considerado assédio sexual:

É fundamental compreender que o assédio sexual no ambiente de trabalho está relacionado a comportamentos indesejados, não consensuais e invasi-

vos de natureza sexual, que criam um ambiente hostil, intimidante ou ofensivo para a vítima. Situações de natureza consensual, respeitosa e bem recebida não devem ser confundidas com assédio sexual.

Exemplos de possíveis situações de assédio moral:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões.
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa.
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador, criticando sua vida particular, ou ainda atribuindo apelidos pejorativos.
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais.
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima.
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho.
- Vigilância excessiva.

Condutas que podem ser classificadas como assédio sexual:

- insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- contato físico não desejado;
- convites impertinentes.



CASO O COLABORADOR NECESSITE DE ALGUM APOIO, PODERÁ ENCAMINHAR UM E-MAIL PARA A OUVIDORIA DA UNIVERSIDADE ATRAVÉS DO ENDEREÇO

OUVIDORIA@PUC-CAMPINAS.EDU.BR

