



CHEGA DE ASSÉDIO!

**FIQUE
DE
OLHO**

nas situações
de assédio
que podem ocorrer
no seu trabalho!

SindPsiDF

CRP DF

01DF
CONSELHO REGIONAL
DE PSICOLOGIA DO DF



Ficha Técnica

ELABORAÇÃO

Isabela Cunha

Kátia Lima

Letícia Luján

Sara Meneses

REVISÃO

Laura Campos

Lucirleia Rocha

Gélica Goes

Clarissa Leão Bonatti

Esther de Lima Duarte

Gabriel Baliza do Carmo Silva

REVISÃO FINAL

Ana Paula Resende (ASCOM CRP 01/DF)

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Dazi Antunes Corrêa (ASCOM CRP 01/DF)

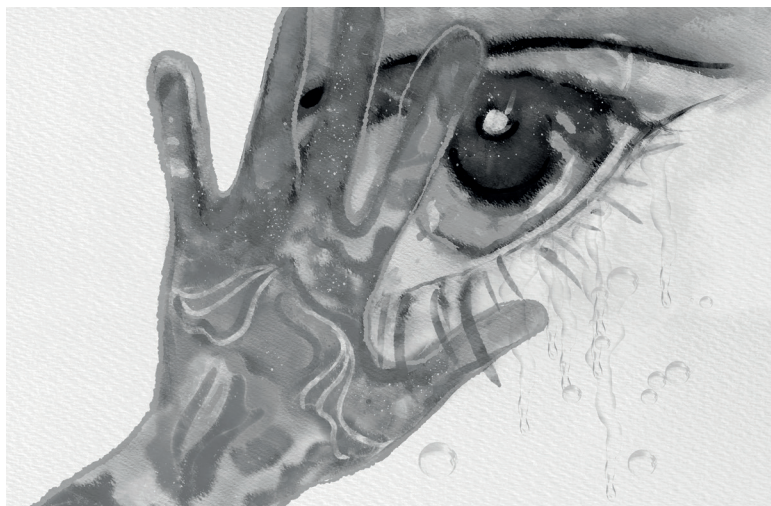
Apresentação

A partir do GRUPO DE TRABALHO que discutiu a atuação de psicólogas, psicólogos e psicólogues nas residências em saúde do Distrito Federal, foram elaborados materiais para mobilização de enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual, LGBTfobia, racismo, capacitismo e discriminação nos ambientes de trabalho da Psicologia.

Essa é uma iniciativa da Comissão Especial de Psicologia na Saúde do Conselho Regional de Psicologia do Distrito Federal em parceria com o Sindicato de Psicologia do Distrito Federal.

Além disso, a construção da Campanha “Chega de Assédio!” ocorreu em parceria com a Comissão Especial de Psicologia Organizacional e do Trabalho, a Comissão Especial de Psicologia do Esporte e do Exercício, a Comissão Especial de Psicologia no SUAS e a Comissão Especial de Psicologia do Trânsito.

Você sabe o que é assédio moral?



O assédio moral é um processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio de perseguição ou isolamento, envolvendo violência psicológica extrema, humilhação e constrangimento (Soboll, 2019).

É um tipo de violência que

pode ocorrer de forma direta, como em acusações, gritos e insultos, ou indireta, por meio da propagação de boatos, isolamento e exclusão social do trabalhador (Tribunal Superior do Trabalho).

O assédio moral no trabalho pode acontecer de forma vertical (gestor assediando moralmente a/o subordinada/o), vertical ascendente (subordinadas/os ou todo o



grupo assediando gestor) e horizontal (entre colegas de trabalho, sem hierarquia entre si).

Essa forma de violência pode trazer diversos danos à dignidade, à personalidade e à integridade física e emocional de uma pessoa, além de degradar o ambiente de trabalho e, por essas razões deve ser combatida.

Nas relações de trabalho também pode haver outras formas de injustiças e violências muito re-

lacionadas à discriminação. Mas o que seria discriminação e como isso pode aparecer no ambiente de trabalho?

Atos de discriminação compreendem a “toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero ou qualquer

outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável” (Conselho Nacional de Justiça, 2020).

A vivência de experiências discriminatórias podem gerar impactos significativos na saúde de uma pessoa, independente de a vivência desse fator estressor ser isolada ou recorrente.

As formas de discriminação e injustiças vividas no ambiente de trabalho podem estar relacionadas a diversos fatores estruturais e estruturantes da nossa sociedade, podendo ser produtos de aspectos como machismo, racismo, cisheteronormatividade compulsória, entre outros. A discriminação atinge determinados grupos e afeta sua saúde mental e física, além de atentar contra a dignidade e liberdade e se apresentar associada a pessoas negras, indígenas, LGBTQIAP+, pessoas com deficiência.

Assédio Sexual

Conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar, constranger a pessoa e afetar a sua dignidade. São ações que criam um ambiente intimidati-

vo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador. Dentro do ambiente de trabalho, essa conduta pode acontecer envolvendo diferentes hierarquias, mas também entre pares e colegas de trabalho.

Vale ressaltar que o assédio sexual é crime, segundo o Art. 216-A do Código Penal Brasileiro.



Racismo

“É uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indi-

víduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam” (Almeida, 2019). É a crença de superioridade de raças sobre as outras que justifica atos de discriminação, opressão e outras violências (Damasceno &



Zanello, 2018). O racismo acontece no Brasil a partir de estruturas que favorecem e privilegiam pessoas brancas em detrimento de pessoas negras (pretas e pardas), pessoas indígenas e amarelas. Tais estruturas estão presentes nas instituições, nas relações interpessoais e

na organização social.

No Brasil, o racismo também é considerado crime, conforme a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, traço que faz, inclusive, alguns crimes de racismo no ambiente de trabalho.

Lgbtobia

Lgbtobia é o termo utilizado para descrever condutas de hostilidade contra pessoas homossexuais, transexuais, travestis, bissexuais, pansexuais, assexuais,

pessoas não-binárias, pessoas intersexo e qualquer outra pessoa pertencente a comunidade LGBTQIAP+, perpetrada por pessoas que adotam uma ação arbitrária



de conferir ao outro um status de contrário, inferior ou anormal (Neto & Fonseca, 2014).

A discriminação se dá nas relações sociais cotidianas munidas de sentimentos emocio-

nais de aversão e raiva, acarretando violência de formas sutis e até brutais contra pessoas homoafetivas, bissexuais, bem como identidades de gênero dissidentes (Siqueira et al., 2009).

Capacitismo



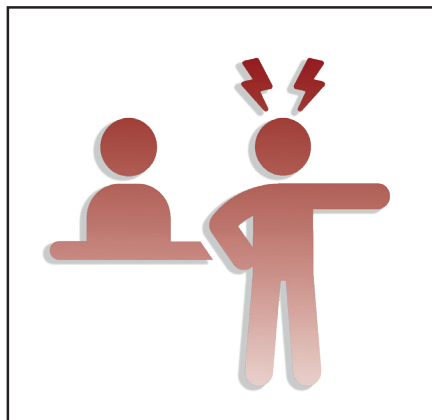
O capacitismo é uma forma de discriminação, opressão e preconceito contra a pessoa com deficiência. Ocorre quando alguém considera uma pessoa incapaz, por conta de diferenças e impedimentos corporais, criando uma referência imaginária de que as pessoas com deficiência não são capazes de algo simplesmente por terem uma deficiência (Marchesan & Carpenedo, 2021).

Você sabia que o público mais

suscetível a sofrer assédio moral no trabalho são mulheres, negras (os), assim como as pessoas com deficiência e LGBTQIAP+.

As minorias estão mais suscetíveis às diferentes formas de violência praticadas pela sociedade, e, por essa razão, trouxemos essas especificidades de discriminação e violência para olharmos com mais atenção para a essas situações no ambiente e nas relações de trabalho!

Denuncie!



Busque os canais da própria instituição/empresa que você trabalha para relatar a situação de assédio ou injustiça que você esteja passando.

Canais para denúncia:

Ministério Público do Trabalho: acesse o site www.mpt.mp.br, clicando na Procuradoria Regional do seu Estado, e relate com detalhes os fatos, as vítimas, os agressores, as testemunhas (indique, se possível, o endereço, e-mail e telefone), bem como anexe os documentos de prova (e-mails, áudios,

informativos).

Em caso de dúvida ou dificuldade, poderá fazer a sua denúncia pessoal ou anonimamente na sede da Procuradoria Regional do seu Estado ou na Procuradoria do Trabalho no Município.

Sindipsi-DF: Profissionais de Psicologia podem entrar em contato com Sindicato de Psicologia do DF pelo número **(61) 99307-2939** para denunciar, via Whatsapp, qualquer situação de assédio ou discriminação que esteja vivenciando no seu ambiente de trabalho.

Fique de olho nas situações de assédio, discriminação e injustiça que podem acontecer no seu espaço de trabalho!

A seguir são apresentados exemplos de situações de injustiça no contexto dos profissionais de saúde residente*:

- Proibir o acesso de profissional de saúde/residente em algum local público ou compartilhado do serviço de saúde.
- Impedir a participação do residente em algum evento acadêmico sem motivo coerente para tal impedimento.
- Restringir a participação de residente em encontros nacionais de residência em saúde.
- Reduzir horas de reunião de coletivo de residentes ou impedir a realização de reunião.
- Impedir autonomia de organização da agenda de residente/profissional de saúde.
- Coagir profissional de saúde residente a fazer atividades que não foram pactuadas anteriormente, pressionando e colocando em risco sua integridade moral e psicológica.

Veja mais exemplos que podem acontecer em diferentes contextos de trabalho:

- Exposição de profissional frente a colegas, apontando erros ou chamando a atenção em público visando o constrangimento do profissional.
- Utilização de um tom de voz elevado ao tratar de assuntos no trabalho, visando a intimidação da/o profissional.
- Utilizar expressões que menosprezem ou duvidem da capacidade de profissional, visando diminuir sua autoestima.

- Coagir para que tarefas sejam entregues no tempo em que a chefia deseja, não importando quais outras atividades a/o profissional também tenha que fazer.
- Enviar documentos produzidos pela/o profissional para chefias, sem apontar a autoria, visando assumir o crédito pela produção.
- A chefia assumir funções e tarefas, mas obriga a/o profissional a fazer o trabalho por ele, pois é “ordem da chefia”.
- Tratar de forma diferente homens da equipe em relação a mulheres, exigindo mais das mulheres e sendo mais flexível com os homens.
- Constranger a/o profissional expondo sua sexualidade e fazendo comentários que inferiorizam pessoas da comunidade LGBTQIAP+.
- Duvidar da capacidade de pessoas com deficiência, sempre enviando “tarefas mais simples” a elas.
- Menosprezar pessoas negras em público, enviar trabalhos mais difíceis visando prejudicar o desempenho das pessoas negras na equipe.
- Não fornecer o cuidado adequado e atencioso para pessoas negras, como oferece para pessoas brancas
- Só colocar em cargos de chefia pessoas brancas, afirmando que pessoas negras não tem capacidade para exercer cargos de chefia.
- Só contratar pessoas brancas, afirmando que pessoas negras não têm capacidade para exercer o mesmo trabalho que pessoas brancas.
- Não contratar pessoas transgênero, afirmando que apenas pessoas cisgênero devem trabalhar em determinado local.
- Utilizar de maneira intencional os pronomes inadequados para

pessoas transgênero no ambiente de trabalho, visando constrangimento.

- Não permitir que uma pessoa transgênero utilize o banheiro adequado com sua identidade de gênero.
- Não respeitar a identidade de gênero de uma pessoa transgênero e exigir que uma pessoa transgênero utilize roupas, uniformes ou itens com os quais ela não se sinta confortável.
- Fiscalizar o trabalho do profissional visando encontrar erros de forma sistemática para intimidá-lo.
- Não fornecer suporte, mas apenas críticas, ao desempenho de profissional que não esteja indo bem no trabalho.
- Restringir o acesso às informações para determinadas/os profissionais na equipe, visando deixá-las/os isoladas/os do restante das pessoas.
- Exigir tarefas que não foram faladas na entrevista de emprego.
- Promover conflitos na equipe visando a competição entre as/os profissionais.
- Não contratar novas pessoas, deixando a equipe sobrecarregada sob o pretexto de que “elas dão conta”.
- Exigir tarefas de última hora, obrigando as/os profissionais a deixarem suas tarefas programadas para se dedicarem às tarefas “urgentes”.
- Solicitar produções de profissionais e depois descartá-las sem uso.
- Desdenhar da classe social de profissionais, visando constrangê-las/os.
- Promover uma gestão em que “a última palavra é da/o chefe”, visando a inferiorização do saber técnico das/os demais pessoas da equipe.

- Ignorar constantemente as reclamações dos profissionais com o objetivo de que “desistam pelo cansaço”.
- Criar um clima de constante tensão no ambiente, pois a qualquer momento o/a chefe pode “explodir” com alguém.
- A/O chefe costuma explodir no ambiente de trabalho, utilizando de um tom agressivo e alto para falar sobre problemas do trabalho.
- Geralmente a/o chefe explode sempre com as mesmas pessoas.
- Impor regras que não fazem sentido para o trabalho da equipe, apenas porque a/o chefe decidiu que “tem que ser assim”.
- Aproximar-se de forma indesejada e tocar outra pessoa em seu local de trabalho, visando ter contato íntimo.
- Oferecer promoções ou benefícios a mulheres desde que elas tenham algum contato sexual com a chefia.
- Fazer insinuações sobre o corpo das mulheres no ambiente de trabalho e se referir a isso como “brincadeira”.
- Tocar sem permissão o corpo de outras pessoas no ambiente de trabalho.
- Olhar de maneira intrusiva e maliciosa para a/o profissional com o objetivo de deixá-la/o desconfortável no ambiente de trabalho.
- Ameaçar de demissão o profissional que reclame sobre algo no ambiente de trabalho.

****Lembrando que essa lista não é exaustiva e novas situações podem se configurar nos processos e nas relações de trabalho! Profissionais de saúde residentes vivenciam relações de trabalho precarizadas e estão vulneráveis à assédio moral, assédio sexual, LGB-Tfobia, racismo e capacitismo nos ambientes de residência em saúde.***

Referências

Conselho Nacional de Justiça, Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. 2020.

Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e Repare, Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo. 2019.

Faro, A., Pereira, M.E. Raça, racismo e saúde: a desigualdade social da distribuição do estresse. Estudos de Psicologia (Natal) [online]. 2011, v. 16, n. 3 [Acessado 26 Abril 2022], pp. 271-278. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-294X2011000300009>>. Epub 03 Maio 2012. ISSN 1678-4669. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2011000300009>.

Soboll, L. (2019). Assédio Moral no Trabalho. Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações. Editora Artesã.

Neto, Henrique Luiz Caproni & Fonseca, Luciene Aparecida. Discutindo homofobia nas organizações e no trabalho. Revista Espaço Acadêmico, 2014, Nº 161, pp. 1-10. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/download/24588/13666/> [Acessado 7 Junho 2022]

Siqueira, Marcus Vinicius Soares et al. Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. Organizações & Sociedade [online]. 2009, v. 16, n. 50, pp. 447-461. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300003>> [Acessado 7 Junho 2022]

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez.

Damasceno, MG. e Zanello, V.M.L. Saúde mental e racismo contra

negros: produção bibliográfica brasileira dos últimos quinze anos. Psicologia: Ciência e Profissão. 2018, v. 38 n°3, 450-464.


Almeida, Silvio. Racismo Estrutural (Feminismos Plurais) (p. 3). Editora Jandaíra. Edição do Kindle. 2019.

Brasil. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília: Diário Oficial da União, 1989.

Andrade, Cristiane Batista e Assis, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]. 2018, v. 43 [Acessado 26 Abril 2022], e11. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>>. Epub 23 Jul 2018. ISSN 2317-6369. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>.

Marchesan A e Carpenedo RF. Capacitismo: entre a designação e a significação da pessoa com deficiência. Trama. V. 17, nº 40, 2021, p. 45-55.





Em casos como esses, entre em contato com o Canal de Denúncias Contra Assédio no Trabalho criado pelo CRP 01/DF em parceria com o SindPsi/DF, pelo número (61) 99307-2939



CRP DF
01DF
CONSELHO REGIONAL
DE PSICOLOGIA DO DF