



ASSÉDIO

MORAL

E SEXUAL

NO TRABALHO

MESA DO SENADO FEDERAL

Biênio 2017-2019

Presidente

Eunício Oliveira

Primeiro vice-presidente

Cássio Cunha Lima

Segundo vice-presidente

João Alberto Souza

Primeiro-secretário

José Pimentel

Segundo-secretário

Gladson Cameli

Terceiro-secretário

Antonio Carlos Valadares

Quarto-secretário

Zeze Perrella

Suplentes de secretário

**Eduardo Amorim, Sérgio Petecão,
Davi Alcolumbre e Cidinho Santos**

Diretora-geral

Ilana Trombka

Secretário-geral da Mesa

**Luiz Fernando
Bandeira de Mello**

APRESENTAÇÃO

O Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal, com o apoio da Diretoria-Geral, em um trabalho cuidadoso de revisão e atualização, apresenta a vocês, servidores/as e colaboradores/as, a Cartilha Assédio Moral e Sexual, contribuindo para a construção contínua de um ambiente de trabalho digno e respeitoso para todos nós!

Em linguagem simples e direta, a Cartilha traz conceitos, exemplos, diferenças entre atos de gestão e assédio, como prevenir, a quem recorrer, entre outras informações úteis para a prevenção dessa prática abusiva. Trata-se de material valioso para a conscientização e reflexão de todos.

Boa leitura!

O ASSÉDIO NO TRABALHO

O assédio moral, como fator de degradação do ambiente profissional, não é um fenômeno recente. Nas sociedades contemporâneas, o estímulo à competitividade e ao individualismo vem intensificando essa prática. Por outro lado, é crescente a preocupação dos legisladores, dos organismos internacionais de direitos humanos, dos profissionais do direito e da saúde, entre outros, com a identificação, a prevenção e a repressão do assédio moral.

O assédio moral atinge ambos os sexos e todas as raças e etnias. Entretanto, sabe-se que a diversidade étnica/racial e a equidade entre os gêneros nem sempre são respeitadas nas relações laborais, determinando impactos diferenciados no acesso ao emprego e na permanência e ascensão na carreira.

As condições de trabalho e as relações entre trabalhadores influenciam a qualidade de vida dos indivíduos e a sua produtividade. Por isso, cada vez mais, o serviço público e a iniciativa privada promovem políticas preventivas e repressivas voltadas a combater o assédio, para preservar a dignidade humana e demais direitos fundamentais dos servidores públicos, dos empregados e dos estagiários.



LEMBRE-SE

O assédio moral não é um problema meramente individual. Ele reproduz no ambiente de trabalho práticas enraizadas num contexto social, econômico, organizacional e cultural mais vasto de desigualdades sociais, principalmente as relacionadas ao gênero e à raça. Como consequência, produz efeitos negativos que ultrapassam a esfera do trabalhador para atingir o ente público, a empresa e a comunidade.

O QUE É ASSÉDIO MORAL?



O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõem o/s servidor/a, o/a empregado/a ou o/a estagiário/a, ou ainda, o grupo de servidores/as ou empregados/as, a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los/las das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho.

A habitualidade da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

Ainda que frequentemente a prática do assédio moral ocorra no local de trabalho, é possível que se verifique em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na esfera profissional.

EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL



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;
- ✖ entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;
- ✖ atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- ✖ controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- ✖ pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- ✖ dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- ✖ invadir a vida privada da pessoa com ligações telefônicas ou cartas;
- ✖ segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- ✖ agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- ✖ criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada;
- ✖ espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- ✖ desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- ✖ isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas.

EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE ASSÉDIO MORAL 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;
- desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

COMO DIFERENCIAR O ASSÉDIO MORAL DOS ATOS DE GESTÃO?

A prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral, como a atribuição de tarefas aos subordinados, a transferência do servidor ou do empregado para outra lotação ou outro posto de trabalho, a alteração da jornada de trabalho, a destituição de funções comissionadas etc. Importa ressaltar que a tônica que rege esses atos de gestão administrativa, diferenciando-os de atos de assédio, é que estejam vinculados ao interesse da Administração ou da empresa e que sejam razoáveis.

Também não caracterizam assédio moral os conflitos esporádicos com colegas ou chefias, nem o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante, ou as críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e que não exponham o servidor a situações vexatórias.



LEMBRE-SE

O ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral no trabalho, embora também possa ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do agressor, a depender da gravidade.

O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

VERTICAL



Relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica. Pode ser:

descendente (assédio praticado por superior hierárquico);
ascendente (assédio praticado por subordinado);

HORIZONTAL



Relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação;

MISTO



Consiste na cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

QUEM ASSEDEIA?

Qualquer pessoa pode praticar assédio moral. Entretanto, de modo geral, o assediador é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, emprego ou função. O assediador, de maneira geral, é arrogante, desmotivador, tem necessidade de demonstrar poder, não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais. Importante mencionar que essa é uma descrição genérica e o assediador pode não se enquadrar totalmente no perfil descrito.

O assédio moral pode ser praticado por uma ou mais pessoas.

QUEM É ASSEDIADO?

Qualquer pessoa pode sofrer assédio moral.

O assédio moral pode ser praticado contra uma pessoa ou contra um grupo determinado de pessoas.

ATENÇÃO ▼▼▼

Quem sofre assédio fica isolado no ambiente de trabalho e os colegas comumente rompem os laços afetivos e reproduzem os atos de violência psicológica do assediador, instaurando-se um pacto coletivo de tolerância e silêncio.

MULHERES E HOMENS SOFREM ASSÉDIO MORAL?

Sim, mulheres e homens podem ser vítimas, mas as mulheres são as principais atingidas com essa forma de violência no ambiente de trabalho, conforme diversas pesquisas comprovam. Somada ao gênero, a raça é também um fator de discriminação.

Em conclusão, as mais afetadas com o assédio moral são as mulheres negras.

ALVOS PREFERENCIAIS DO ASSÉDIO MORAL:

- Sexo feminino;
- Raça e etnia;
- PcDs (Pessoas com Deficiência);
- LGBTI+;
- Doentes e acidentados.
- **AS MULHERES NEGRAS SÃO OS ALVOS MAIS FREQUENTES DE ASSÉDIO MORAL!**

QUAIS SÃO OS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO?

O assédio moral provoca os seguintes danos:

- ✖ **psicológicos:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;
- ✖ **físicos:** distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;
- ✖ **sociais:** diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros;
- ✖ **profissionais:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores.

QUAIS DANOS O ASSÉDIO MORAL TRAZ PARA O SENADO FEDERAL E PARA A EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS?

- ✖ Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;
- ✖ Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade de servidores, empregados terceirizados e estagiários;
- ✖ Aumento das doenças profissionais, dos acidentes de trabalho e dos danos aos equipamentos;
- ✖ Alteração constante de lotação ou posto de trabalho, entre outros.

EXISTEM LEIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL?

Não há legislação específica sobre o assédio moral para os servidores e empregados públicos em nível federal e para os trabalhadores da iniciativa privada, mas tramitam no Congresso Nacional projetos de lei sobre a matéria. Em alguns estados, há leis que protegem servidores e empregados públicos estaduais e municipais.

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui várias convenções que dispõem sobre a proteção da integridade física e psíquica do trabalhador, a exemplo da Convenção nº 155, de 1981.

A PESSOA QUE ASSEDIA OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?

Sim. Embora não exista ainda legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, ou outros).



LEMBRE-SE

É fundamental coletar provas e denunciar a prática de assédio moral mediante comunicação do fato à Secretaria de Polícia do Senado Federal para que haja a devida apuração e, se for o caso, punição do(a) agressor(a), ou buscar apoio e orientação no Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho.

COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL?

É papel das instituições:

- ✖ formar e informar servidores, empregados e estagiários sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilização de agentes e pessoas jurídicas, nas esferas pública ou privada;
- ✖ definir claramente as atribuições e as condições de trabalho de servidores, empregados e estagiários;
- ✖ introduzir no código de ética do servidor ou nas convenções coletivas de trabalho 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 servidores/as, empregados e estagiários.

Para os servidores públicos, 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 etc, como forma de coleta de provas;
- ✖ denunciar situações de assédio moral próprio ou de colegas aos órgãos competentes do Senado Federal ou da empresa prestadora de serviços;
- ✖ 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.

ATENÇÃO ∇ ∇ ∇

Rompa o silêncio!

Buscar ajuda e enfrentar o problema é fundamental! Com o afeto e a solidariedade de colegas, familiares e amigos, você terá melhores condições de enfrentar o agressor.

COMO DIFERENCIAR ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio moral não se confunde com o assédio sexual. O assédio de conotação sexual pode se manifestar como uma espécie agravada do moral, que é mais amplo. O assédio sexual caracteriza-se por constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o assediador da sua condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função. Há, portanto, uma finalidade de natureza sexual para os atos de perseguição e importunação. O assédio sexual pode se consumir mesmo que ocorra uma única vez e mesmo que os favores sexuais não sejam entregues pelo assediado.

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

A violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e orientações sexuais, em particular as meninas e mulheres.

Uma das formas de apresentação dessa violência é o assédio sexual no ambiente do trabalho, que afeta especialmente as mulheres e que se caracteriza como meio de exercer controle e poder sobre elas nas relações laborais. Trata-se de crime previsto na legislação brasileira e de violação de direitos humanos.

O assédio sexual fere a dignidade humana e demais direitos fundamentais dos servidores públicos, dos empregados e dos estagiários. Viola os direitos de trabalhadores/as à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, além de prejudicar sua saúde. É alimentado pelo sigilo, que esconde o tamanho real do problema.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?



O assédio sexual é definido por lei como o ato de “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” (Código Penal, art. 216-A).

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, ofensivo e impertinente.

A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais, médicas etc.

→ LEMBRE-SE

Para caracterizar o assédio sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo – por parte de quem assedia – de obter vantagem ou favorecimento sexual. O não consentimento deve ser interpretado amplamente, como não adesão à investida sexual do agressor.

EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO SEXUAL

- insinuações, explícitas ou veladas, de carácter sexual;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, de carácter sexual;
- promessas de tratamento diferenciado;
- chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- perturbação, ofensa;
- conversas indesejáveis sobre sexo;
- narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- contato físico não desejado;
- solicitação de favores sexuais;
- convites impertinentes;
- pressão para participar de “encontros” e saídas;
- exibicionismo;
- criação de um ambiente pornográfico.

ATENÇÃO: ⚠ ⚠ ⚠

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes **NÃO NECESSARIAMENTE CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL**, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho ou até configurarem outros crimes ou contravenções.

FIQUE ALERTA:

Diferente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode ser repetida, ou não.

QUEM ASSEDIA E QUEM É ASSEDIADO?

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Contudo, as pesquisas indicam ser muito mais frequente o assédio de homens contra mulheres, em particular as mulheres negras. Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTI+.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

VERTICAL



Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal.

HORIZONTAL



Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa forma não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.

Já existe projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional para tornar crime o assédio sexual praticado por pessoa de hierarquia igual ou inferior à de quem é assediado.

QUAIS SÃO OS DANOS PARA A PESSOA ASSEDIADA?

- privação da autonomia;
- integridade física e psicológica afetada, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do autoisolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- significativa redução da autoestima;
- diminuição da produtividade;
- afastamentos por doenças;
- desligamentos;
- aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho;
- comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

A PESSOA QUE ASSE DIA OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?

Sim, tanto na esfera criminal quanto administrativa ou trabalhista.

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a abertura de processo administrativo e respectivas consequências (Lei nº 8.112, de 1990). Também na esfera administrativa, o agressor pode ser punido pela conduta de assédio. Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção.

COMO PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL?

A prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos. Os gestores são particularmente responsáveis por monitorar o ambiente de trabalho e prevenir situações constrangedoras para as pessoas que ali trabalham.

PAPEL DAS INSTITUIÇÕES:

Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio sexual, destacam-se as seguintes:

- oferecer informação sobre o assédio sexual;
- fazer constar do código de ética do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual;
- incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;
- avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva;
- apurar e punir as violações denunciadas.

O QUE VOCÊ PODE FAZER?

ROMPA O SILÊNCIO!!!

Diga não ao assediador, AMPLIE e fortaleça a rede de proteção.

O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela que é assediada, o que dificulta a obtenção de provas. O ciclo do silêncio, causado pelo medo, constrangimento ou vergonha da vítima, alimenta o agressor e pode contribuir para que o assédio se repita outras vezes. Por isso mesmo, é importante romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos. Assim:

- ✍ Conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares, forme uma rede de apoio;
- ✍ Busque apoio da equipe do Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho;
- ✍ Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e testemunhas;
- ✍ Registre o caso na Delegacia de Polícia Legislativa do Senado, na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum;
- ✍ Ligue 180 para fazer a denúncia do caso ou comunique o fato a seu sindicato, à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho ou a qualquer outra entidade de defesa de direitos humanos.

PARA MAIS INFORMAÇÕES:

BRASIL. Senado Federal. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988.

_____. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 dez. 1940.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ. Convenção interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher. 1994.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Cartilha de Assédio moral e sexual no trabalho.** Disponível em:

trabalho.gov.br/publicacoes-do-trabalho/trabalho/outros-assuntos-estudos/item/271-cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho

Acesso em 5 de julho de 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Cartilhas.** Disponível em:

portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/cartilhas/

Acesso em 8 de julho de 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT.

www.oitbrasil.org.br

FICHA TÉCNICA

Realização

Comitê Permanente pela
Promoção da Igualdade
de Gênero e Raça do
Senado Federal

Projeto Gráfico

Coordenação de Publicidade
e Marketing

Apoio

Diretoria-Geral

**Serviço de Saúde Ocupacional
e Qualidade de Vida no Trabalho**

Ramais 1346 ou 4269

SENADO
FEDERAL

