ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

PREVINA-SE

VITÓRIA
SERVIÇOS

APRESENTAÇÃO

Com o seguinte material, nos da **VITÓRIA SERVIÇOS**, oferecemos aos nossos colaboradores, clientes, amigos e a sociedade de modo geral, uma ferramenta de informação que possibilita a identificação de situações que caracterizem o assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, bem como as providências cabíveis para garantir a proteção da vítima e a responsabilização do assediador.

O assédio moral e/ou sexual representa **violação à dignidade da pessoa humana**, assim como **aos direitos fundamentais,** queremos gerar valor à sociedade e para isso proteger os fundamentos e direitos reservados a cada individual, respeitando suas decisões.

Ao elaborar tal ferramenta a **VITÓRIA SERVIÇOS** nutre a possibilidade de transformação social e incentivar medidas políticas públicas, na forma de combater, ainda que educativo-preventiva qualquer forma que represente um retrocesso no trato Patrão x Empregado, Líder x Liderado.

SOBRE O ASSÉDIO MORAL

O que é?

O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções. Tais situações ofendem a dignidade ou a integridade psíquica dos trabalhadores. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas.

Conceito.

Entende-se por assédio moral toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador. Na maioria das vezes, há constantes ameaças ao emprego e o ambiente de trabalho é degradado. No entanto, o assédio moral não é sinônimo de humilhação e, para ser configurado, é necessário que se prove que a conduta desumana e antiética do empregador tenha sido realizada com frequência, de forma sistemática. Dessa forma, uma desavença esporádica no ambiente de trabalho não caracteriza assédio moral.

Tais atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado.

SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Situações Vexatórias

Como exemplos frequentes de assédio moral no ambiente de trabalho, podemos citar a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, com objetivo de ridicularizar e inferiorizar, afetando o seu desempenho. É comum que, em situações de assédio moral, existam tanto as ações diretas por parte do empregador, como acusações, insultos, gritos, e indiretas, ou ainda a propagação de boatos e exclusão social. Os processos trabalhistas que resultam em condenações por assédio moral, quase sempre envolvem práticas como a exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, imposição de isolamento ao empregado, restrição da atuação profissional, ou ainda exposições ao ridículo.

SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Como ocorre?

A forma mais comum do assédio moral acontece em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração. Essa forma de assédio pode partir de um ou mais superiores e se dirigir a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da(s) vítima(s) em seu ambiente de trabalho.

Sob o ponto de vista hierárquico, o assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

- Vertical descendente – de cima para baixo: do superior para o trabalhador;
- Vertical ascendente - de baixo para cima: do trabalhador para o superior;
- Horizontal - na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho;
- Misto: horizontal e vertical.

Embora a situação mais comum seja a de o assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou mesmo partir de subordinados para um superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de ocorrer.

O que é importante para configurar o assédio moral, dessa forma, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada.

Consequências.

O assédio moral no trabalho desestabiliza o empregado, tanto na vida profissional quanto pessoal, interferindo na sua autoestima, o que gera desmotivação e perda da capacidade de tomar decisões. A humilhação repetitiva e de longa duração também compromete a dignidade e identidade do trabalhador, afetando suas relações afetivas e sociais. A prática constante pode causar graves danos à saúde física e psicológica, evoluir para uma incapacidade laborativa e, em alguns casos, para a morte do trabalhador.

SOBRE O ASSÉDIO MORAL

- Passar tarefas humilhantes;
- Falar aos gritos;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular ;
- Isolar fisicamente a pessoas no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que realize as atividades;
- Vigiar excessivamente
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o permanece no banheiro;
- Fazer comentários indiscretos quando falta ao serviço;
- Advertir arbitrariamente;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral;

SOBRE O ASSÉDIO MORAL

O assédio é uma relação triangular entre assediador, vítima e colegas que permanecem inertes diante dessa conduta.

Após a confirmação de ser vítima de assédio moral, não se intimide, nem seja cúmplice.

SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL

O que é?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Pode ser conceituado como “toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas”. (Maurício Drapeau).

O assédio sexual atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer. Tal atitude, ainda que menos comum, pode ocorrer tendo os homens como vítimas. Ademais, é importante frisar que o assédio sexual no ambiente de trabalho não se restringe às situações hierárquicas, podendo ocorrer assédio sexual horizontal.

SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL

Quais as formas de assédio sexual?

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ ou às escolhas sexuais das pessoas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários constrangedores sobre a figura do gênero oposto, devem ser evitados.

O assédio sexual é uma forma de abuso de poder no local de trabalho, pode se dar de duas maneiras:

SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL

Assédio por Intimidação:

- Assédio sexual ambiental, por meio do qual o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimida tório de hostilização;
- Restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.

Assédio por Chantagem:

- Assédio oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual;
- Ocorre via chantagem, insistência, importunação da vítima para fins sexuais, previsto na Lei nº 10.224/2001

SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual só é ilícito se for praticado no local de trabalho?

Não, mas exige-se que o assédio sexual tenha relação com o trabalho. Por exemplo, quando é oferecida uma carona por um colega após o expediente, na qual o assediador acaba intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho.

Assédio sexual é crime?

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao 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". A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada no crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o art. 146 do Código Penal.

Como provar o assédio sexual?

É difícil provar o assédio sexual, porque, em regra, essa conduta ocorre ocultamente e o ônus da prova é de quem alega, ou seja, da própria vítima. Mas é possível prová-lo, por exemplo, por meio de bilhetes, mensagens eletrônicas, testemunhas, etc. Também é possível provar por meio de ligações telefônicas.

Nos casos de assédio sexual, a indenização por dano material depende de comprovação do fato (assédio), do prejuízo e do nexo de causalidade entre eles. A respeito dos danos morais, a prova é do fato (assédio), uma vez que não há como produzir prova do sofrimento.

Como acabar com o assédio sexual?

A ação contra o assédio sexual não é uma luta de mulheres contra homens. Ela é uma luta de todos, independentemente do gênero, que desejam um ambiente de trabalho saudável.

Por um mínimo de coerência, não se pode, por um lado, defender os princípios de igualdade e justiça e, por outro lado, tolerar, desculpar ou até mesmo defender comportamentos que agridam a integridade dos colegas de trabalho.

Derrotar a prática do assédio sexual no trabalho é parte integrante da luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.

CONSIDERAÇÕES COMUNS AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O que fazer diante do assédio?

A VÍTIMA

- Resistir. Dizer, claramente, não ao assediador;
- Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, presentes e outros;
- Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a); - Evitar conversar e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o(a) assediador(a);
- Evitar conversar e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas e com o(a) assediador(a);
- Procurar seu sindicato e relatar o ocorrido;
- Na hipótese de assédio sexual, caso a vítima seja mulher, registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum;;
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas.

CONSIDERAÇÕES COMUNS AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A TESTEMUNHA

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso.

NÃO SE ESQUEÇA QUE O MEDO REFORÇA O PODER DO ASSEDIADOR!

CONSIDERAÇÕES COMUNS AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Para quem denunciar?

Inicialmente, nas localidades que possuam espaços de confiança, a exemplo de "urnas de sugestão" ou OUVIDORIAS, é importante que essas situações sejam relatadas, desde sua origem, evitando que delas decorram maiores consequências e prejuízos ao servidor, estagiário ou terceirizado.

Ultrapassada essa etapa sem soluções rápidas e efetivas, imperativo que se entre em contato com o **Órgão Representativo de Classe ou Associação**, comportamento que pode se dar concomitantemente com a oferta de **denúncias** perante **o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público**, nos quais os termos de declaração podem ser preenchidos de forma anônima ou com resguardo da identidade do denunciante.

Nada impede, ainda, que a lesão gere uma **demanda judicial**, na qual se pleiteie indenizações por eventuais danos patrimoniais e morais.

CONSIDERAÇÕES COMUNS AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Quais as consequências para o assediador?

O assediador pode ser punido tanto na esfera civil, como também nas esferas administrativa e penal.

Assédio moral ou sexual podem gerar indenização?

Normalmente a vítima sofre perseguições, ameaças, redução no rendimento do trabalho, que inclusive geram perdas de caráter material e moral, dando direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão ou exoneração, abandona o emprego; o que, sem dúvida, deve ser indenizado. Muitas vezes, notadamente na hipótese de assédio sexual, a conduta da vítima acaba sendo questionada pela sociedade, o que gera ainda mais sofrimento, isso porque são levantadas suspeitas quanto à sua idoneidade.

CONCLUSÃO

Desmistificar a questão do assédio moral e sexual no local de trabalho é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença onde já estiver instalado. Partindo dessa premissa, o objetivo desta cartilha é tratar de um tema que, dia a dia, ganha mais espaço na mídia e no cotidiano das organizações, vem sendo cada vez mais discutido e, mesmo assim, é essencialmente polêmico.

Em razão de sua crescente importância nas relações trabalhistas e de seus efeitos perversos, o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho deve ser debatido de forma séria e comprometida, não só pela classe trabalhadora, mas por toda a sociedade.

Enquanto houver vítimas de assédio moral ou sexual, com todos os males daí inerentes já expostos, a luta pela mudança dessa realidade deve continuar.

Não seja vítima ou cúmplice desse ato, pois os danos à sua saúde e ao seu futuro profissional podem ser irreparáveis.

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

PREVINA-SE

VITÓRIA
SERVIÇOS