

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

POR UM AMBIENTE DE
TRABALHO + POSITIVO.

Vs VivendaS



Apresentação

Muita gente já ouviu falar, mas nem todo mundo entende bem o que é assédio moral e assédio sexual. Este material se propõe a esclarecer esse assunto de forma simples, com exemplos do dia a dia e situações que podem ser consideradas assédio no trabalho. Também são apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio moral e o assédio sexual, de forma a tornar o ambiente de trabalho mais positivo e respeitoso.



O que é assédio moral?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como 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 o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

No ambiente de trabalho, caracteriza-se por condutas repetitivas do colaborador que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro colaborador com danos ao ambiente de trabalho no ambiente de trabalho que podem ser claramente percebidos e comprovados.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!





Constituição da República

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).

Tá na Lei

Código Civil

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).



CLASSIFICAÇÃO e TIPOLOGIA do ASSÉDIO MORAL

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

- Assédio moral interpessoal:

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

- Assédio moral institucional:

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, se utiliza de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

- Assédio moral vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.



- **Ascendente:** Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.



- Assédio moral horizontal

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.



- Assédio moral misto

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

situações de assédio moral

Atitudes que caracterizam o assédio:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;

- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.



Atenção!

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.



Como prevenir

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática. Veja algumas medidas de prevenção:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

O que é assédio sexual?

Assédio sexual é toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima.

A reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

Distinção entre assédio sexual e assédio moral:

A principal diferença entre o assédio moral e o sexual é o bem jurídico tutelado. O assédio sexual atenta contra a liberdade sexual da pessoa, enquanto o assédio moral atenta contra a sua dignidade psíquica.

No entanto, não é raro que as vítimas sofram ambos: assediadas sexualmente são e, como consequência da rejeição das investidas do agressor, são assediadas moralmente.

Além disso diferentemente do diferentemente do assédio moral, que exige a reiteração da conduta, no assédio sexual, basta a prática de um único ato.



Legislação



Recomendação n° 111 da OIT, dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.

Lei n° 8.112/1990, dispõe sobre o estatuto dos servidores públicos civis da União.

Lei Complementar n° 35/1979 Lei Orgânica da Magistratura Nacional, dispõe sobre a organização do Poder Judiciário brasileiro.

Código Penal art. 216-A, dispõe sobre a criminalização da prática de assédio sexual no ambiente de trabalho.



A pena prevista é de detenção de um a dois anos.

Exemplos de condutas que podem ser classificadas como assédio sexual:

- insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- conversas indesejáveis sobre sexo;
- narração de piadas expressões de conteúdo sexual;
- contato físico não desejado;
- convites impertinentes;
- solicitação de favores sexuais;

Classificação

É possível classificar o assédio sexual em duas espécies:

- Assédio sexual por chantagem, também chamado de assédio sexual *quid pro quo* ou vertical.

Ocorre quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada.

O assédio sexual por chantagem pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro da jornada ou não, visto que a subordinação não é restrita ao ambiente físico de trabalho.



- Assédio sexual por intimidação, também chamado de assédio sexual ambiental ou horizontal.

Aqui, o poder hierárquico é irrelevante, podendo o assédio ocorrer entre colegas de trabalho, na mesma posição hierárquica na instituição. Por isso, é também chamado de horizontal.

O assédio sexual por intimidação se caracteriza por instigações inoportunas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, com o efeito de criar um ambiente de trabalho ofensivo e hostil, além de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa. O aspecto fundamental nesse caso é a violação do "poder de dizer não" da vítima.

Ele abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não necessariamente se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, podendo ocorrer de forma generalizada.



São exemplos: comentários sexistas:

A aparência física da(o) colega, perguntas indiscretas sobre a sua vida privada, insinuações sexuais, inconvenientes e ofensivas, solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta sexual, exibição de material pornográfico, frases ofensivas ou de duplo sentido, grosseiras, humilhantes ou embaraçosas.

Obs.: apesar de o assédio sexual ambiental não se enquadrar no tipo “assédio sexual” do art. 216-A do Código Penal, pode se enquadrar em outros tipos penais distintos previstos no Código Penal e na Lei de Contravenções Penais. A conduta, enquanto forma de violação à liberdade sexual, é e deve ser combatida fortemente também nas esferas cíveis e trabalhistas.

Causas

O assédio sexual não decorre da conduta da vítima, de seu comportamento e de sua vestimenta, mas sim da conduta e do comportamento do agressor, ainda que a vítima não o tenha rechaçado de forma expressa, por vergonha, por desconhecimento ou por medo.

No trabalho, o desenvolvimento do assédio sexual está relacionado com vários fatores:

- Questões culturais, que levam os agressores a acreditar que têm poderes sobre os outros.
- Fatores relacionados ao próprio ambiente laboral, como condições de trabalho, relacionamento entre superiores e subordinados, desrespeito aos direitos dos trabalhadores, permissividade e indiferença.
- O silêncio da vítima, que omite a agressão por desconhecimento de seus direitos, vergonha ou medo de represália.

Como prevenir

A prevenção do assédio sexual deve partir de uma política institucional de combate a essa prática, passando necessariamente por dois enfoques básicos: **a educação e a fiscalização.**

- cabe às instituições: oferecer informações sobre o assédio sexual aos seus servidores e prestadores de serviço;
- incentivar a formação de um ambiente de trabalho pautado no respeito;
- avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho; e
- dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira simples, segura e objetiva, além de apurar e punir as violações constatadas.



Referência

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio Sexual Laboral, agente causador de doenças no trabalho**: reflexos na saúde do trabalhador. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

JORGE E SILVA, Manoel, **Questões controvertidas sobre o assédio sexual**. In: Revista de Curso de Direito da UNIFACS, v.I, Porto Alegre: Síntese, Coleção Acadêmica de Direito, n. 22, 2001.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. 2. Ed. São Paulo: LTR, 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Assédio**

Sexual: O que é, quais são os seus direitos e como prevenir? Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>

SENADO FEDERAL. **Cartilhas**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em 12 de julho de 2022.

EXPEDIENTE

Título:

*Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual
Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo-2022*

Autoria:

*Secretaria de Comunicação Social do TST
(61) 3043-4907 / secom@tst.jus.br*

Direção Editorial:

Patrícia Resende e Mateus Ferraz

Criação:

*Patrícia Resende, Taciana Giesel, Anna Carolina Brito, Luísa Torres,
Lucas Dutra, Débora Pimentel e Vinícius Aquino*

Redação:

*Thais Gomes, Patrícia Resende, Rosa Amelia de Sousa Casado,
Teresa Rodrigues de Almeida e Letícia Gomes Vieira*

Colaboração:

Maria Tereza Orlandi e Danilla Veloso

Diagramação:

Vinícius Aquino

Revisão:

Edith Alencar, Taciana Giesel e Carmem Feijó