



PROGRAMA
PRÓ-EQUIDADE
DE GÊNERO E RAÇA

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

SENADO
FEDERAL



Diretoria-Geral




APRESENTAÇÃO

Dando prosseguimento à execução das atividades previstas no Plano de Ação do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Senado Federal, apresentamos mais um produto de imensa importância quando pensamos em qualidade do ambiente do trabalho: trata-se de material informativo sobre o tema Assédio Moral e Sexual no Trabalho.

Esperamos que as informações contidas nesta Cartilha contribuam para que tenhamos, cada vez mais, um ambiente saudável, pautado na dignidade e respeito às pessoas.

Doris Marize Romariz Peixoto
Diretora-Geral do Senado Federal



Realização:

Diretoria-Geral

Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

(Ata da Comissão Diretora de 13 de julho de 2011)

Equipe de trabalho:**Organização:**

Maria Terezinha Nunes

Andrea de Castro Souza Rêgo

Elaboração dos textos:

Gabrielle Tatith Pereira (Assédio Moral)

Maria Terezinha Nunes (Assédio Sexual)

Colaboração:

Cleide de Oliveira Lemos

Denise Costa Lisboa

Lucia Cristina Pimentel Miranda

Produzida na SEEP**Projeto gráfico**

Eduardo Perácio

Diagramação

Raimilda Bispo dos Santos

Arte

José Tadeu Alves

Rodrigo Melo

SUMÁRIO

	Pág.
ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	5
O que é assédio moral?	6
Exemplos mais comuns de assédio moral	7
Como diferenciar o assédio moral dos atos de gestão?	8
Quais são as formas de assédio moral?	8
Quem assedia?	9
Quem é assediado?	9
Mulheres e homens sofrem assédio moral?	9
Quais são os danos para quem sofre assédio?	10
Quais danos o assédio moral traz para o Senado Federal e para a empresa prestadora de serviços?	11
Existem leis sobre o assédio moral?	11
A pessoa que assedia outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada por sua conduta?	12
Como prevenir o assédio moral?	12
Como diferenciar o assédio moral e assédio sexual?	14
Referências bibliográficas	15
ASSÉDIO SEXUAL	17
O que é assédio sexual?	17
Exemplos mais comuns de assédio sexual	18

	Pág.
Quem assedia e quem é assediado?	19
Quais são as formas de assédio sexual?	19
Quais são os danos para a pessoa assediada?	19
A pessoa que assedia outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada por sua conduta?	20
Como prevenir o assédio sexual	20
O que você pode fazer?	21
Referências	22

ASSÉDIO MORAL 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 nem sempre

é respeitada determinando impactos diferenciados no acesso e nas relações laborais.

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, no serviço público e iniciativa privada, são objeto de políticas preventivas e repressivas voltadas a 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 re-produz no ambiente de trabalho práticas enraizadas num contexto social, econômico, organizacional e cultural mais vasto de desigualdades sociais, inclusive as relacionadas ao gênero e à raça. Como consequência, produz efeitos negativos que ultrapassam a esfera do(a) trabalhador(a) 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 de natureza psicológica, os quais expõem o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) (ou grupo de servidores(as) e 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(as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho. A habitualidade da conduta e a intencionalidade (o fim discriminatório) 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 seara profissional.

ATENÇÃO: No Brasil, o assédio moral atinge 36% da população economicamente ativa. Pesquisa realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, da PUC de São Paulo, entre 2001 e 2005, mostrou que o assédio moral acontece de norte a sul do País. De um universo de 42,4 mil trabalhadores de empresas públicas e privadas, governos e organismos não-governamentais, dez mil haviam sofrido algum tipo de humilhação no trabalho. Em países europeus, pesquisas comprovam a prática de assédio moral nas relações de trabalho. Exemplificativamente, citam-se: Reino Unido – 16,3%, Suécia – 10,2%, França – 9,9% e Alemanha – 7,3%.

Fonte: (www.assediomoral.org).

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 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;
- ✓ segregar o(a) assediado(a) 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 do(a) assediado(a);
- ✓ espalhar boatos a respeito do trabalhador(a), procurando desmerecê-lo perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- ✓ invadir a vida privada com ligações telefônicas ou cartas;
- ✓ desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- ✓ isolar o(a) assediado(a) de confraternizações, almoços e atividades juntamente 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.*

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(a) servidor(a) ou do(a) empregado(a) para outra lotação ou outro posto de trabalho no interesse da Administração ou da empresa, a alteração da jornada de trabalho no interesse da Administração ou da empresa, a destituição de funções comissionadas, etc.

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

LEMBRE-SE: ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral no trabalho, mas pode ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do(a) agressor(a). O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade (durante a jornada de trabalho, repetição no tempo).

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) e 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 ASSEDIA?

Em regra, o(a) assediador(a) é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, emprego ou função. O(a) assediador(a) satisfaz-se com o rebaixamento de outras pessoas, é arrogante, desmotivador e tem necessidade de demonstrar poder. Não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais.

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

QUEM É ASSEDIADO?

Em regra, o alvo de assédio moral apresenta qualidades compatíveis com as exigências da moderna forma de produção e organização do trabalho, que demandam um(a) profissional capacitado(a) e flexível. Seus méritos profissionais e pessoais provocam insegurança e rivalidade entre chefias e colegas, o que contribui para a prática do 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(a) assediador(a), instaurando-se um pacto coletivo de tolerância e silêncio.

MULHERES E HOMENS SOFREM ASSÉDIO MORAL?

Sim, mas as mulheres são as principais atingidas com essa forma de violência no ambiente de trabalho. Segundo pesquisa realizada pela médica Margarida Barreto, da PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), as mulheres são mais assediadas moralmente do que os homens – 65 % das entrevistadas relatam atos repetidos de violência psicológica, contra 29% dos entrevistados.

No mesmo sentido, estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho, em parceria com a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da

República (SPM), demonstram que as discriminações e as desigualdades tornam-se mais evidentes no espaço social do trabalho, no qual a mulher fica relegada ao desempenho de papéis/funções outorgados por outras pessoas, sob a ótica de uma ideologia, ainda dominante, de que a divisão de papéis é naturalmente determinada pela diferenciação biológica.

Assim, somado ao gênero, a raça e etnia são também fatores de discriminação, de modo que as mais afetadas com o assédio moral são as mulheres negras.

FATORES PREFERENCIAIS DO ASSÉDIO MORAL:

- ✓ *Sexo feminino;*
- ✓ *Raça e etnia;*
- ✓ *Orientação sexual;*
- ✓ *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 desnecessárias às ordens superiores.

ATENÇÃO: os danos do assédio moral à saúde podem se manifestar distintamente entre homens e mulheres (em porcentagem):

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Distúrbios digestivos	40	15
Ideia de suicídio	16,2	100
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000

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 servidoras, empregadas terceirizadas e estagiárias;
- ✓ 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 vários 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 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, etc.).

LEMBRE-SE: é fundamental denunciar a prática de assédio moral mediante comunicação do fato ao órgão de pessoal do Senado Federal, Ouvidoria ou da empresa prestadora de serviços, podendo ser por escrito (representação) ou verbal. O Sindicato, o Ministério Público do Trabalho e a Delegacia Regional do Trabalho também podem ser acionados pelo(a) empregado(a).

Caso os atos de violência psicológica configurem crime, o/a assediado/a deve procurar a Polícia Legislativa do Senado.

COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL?

- ✓ formar e informar servidores(as), empregados(as) e estagiários(as) sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilização de agentes e pessoas jurídicas, nas esferas pública ou privada;
- ✓ garantir a participação efetiva dos(as) servidores(as) e empregados(as) terceirizados(as) na gestão do órgão público e da empresa, ampliando sua autonomia;
- ✓ definir claramente as atribuições e as condições de trabalho de servidores(as), empregados(as) e estagiários(as);

- ✓ 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(as) e estagiários(as).

Servidores(as) públicos(as), empregados(as) e estagiários(as):

- ✓ anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do(a) agressor(a), nome de testemunhas, descrição dos fatos, etc.;
- ✓ evitar conversar sozinho com o agressor(a);
- ✓ denunciar situações de assédio moral próprio ou de colegas ao órgão de pessoal do Senado Federal ou da empresa prestadora de serviços, bem como Ministério Público do Trabalho, Sindicatos, Delegacia Regional do Trabalho, etc.;
- ✓ solicitar a alteração de sua lotação ou posto de trabalho, bem como a alteração de sua jornada;
- ✓ dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança;
- ✓ buscar apoio com familiares e amigos;
- ✓ evitar sentimentos de culpa e de inferiorização, buscando apoio psicológico para aprender técnicas de enfrentamento e de relaxamento, a fim de lidar com o problema de forma mais forte e sem comprometimento da saúde.

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(a) agressor(a). Proteja-se!

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(a) assediador(a) 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 consuma-se mesmo que ocorra uma única vez e os favores sexuais não sejam entregues pelo(a) assediado(a).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- CAROPRESE, Ricardo; GONÇALVES, Luis Gustavo; LONGANO, Vanessa Arruda. Alguns aspectos do assédio moral no ambiente de trabalho. Rev. Npi/Fmr, set. 2010. Disponível em <http://www.fmr.edu.br/npi.html>. Acesso em 23 de novembro de 2012.
- FELKER, Reginaldo. O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação. São Paulo : Ltr, 2006.
- GARCIA, ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social. Curitiba : Juruá, 2011.
- MACIEL, Regina Heloísa; GONÇALVES, Rosimary Cavalcante. Assédio moral é crime. Denuncie! Coord. GURGEL, Aristélio de Oliveira, Diretor de Formação do MOVA-SE – Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Estadual do Ceará. Fortaleza, 2009. Disponível em http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Cartilha_sobre_Assedio_Moral_Ceara.pdf. Acesso em 23 de novembro de 2012.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília : MTE, ASCOM, 2009.
- NASCIMENTO, Sonia Mascaro. Assédio moral. 2ª ed. São Paulo : Saraiva, 2011.
- _____. O assédio moral no ambiente de trabalho. Disponível em <http://jus.com.br/revista/texto/5433/o-asse-dio-moral-no-ambiente-do-trabalho/2>. Acesso em 23 de novembro de 2012.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero. 2ª ed. Lisboa : OIT, 2007.
- _____. Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Brasília : OIT, 2010.
- RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wassem. Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho. Porto Alegre : Livraria do Advogado, 2012.
- ZIMMERMANN, Silvia Maria; SANTOS, Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos; LIMA, Wilma Coral Mendes de. O assédio moral e mundo do trabalho. Disponível em www.prt12.mpt.gov.br/prt/ambiente/arquivos/assedio_moral_texto.pdf. Acesso em 23 de novembro de 2012.
- www.assediomoral.org
www.oitbrasil.org.br
www.mte.gov.br/
<http://era.org.br>
www.prt12.mpt.gov.br

ASSÉDIO SEXUAL



A violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e etnias, 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 uma violação de direitos humanos.

O assédio sexual fere a dignidade humana, viola o direito das trabalhadoras 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. Segundo estimativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), mais de 50% das trabalhadoras em todo o mundo já sofreram assédio sexual e somente 1% dos casos é denunciado.

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, porque considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela pessoa assediada.

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, odontológicas, 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.

EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO SEXUAL

- ✓ insinuações, explícitas ou veladas;
- ✓ gestos ou palavras, escritas ou faladas;
- ✓ 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.

MAS ATENÇÃO: Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes consentidos NÃO CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL.

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.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio 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 aparece literalmente descrita no Código Penal.

Assédio 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.

Já existe projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional para tornar crime o assédio praticado contra pessoa de hierarquia igual ou inferior à de quem busca obter o favorecimento sexual.

Também o Judiciário caminha nesse sentido, como provam as decisões de diversos tribunais.

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 auto-estima;
- ✓ diminuição da produtividade;
- ✓ afastamentos por doenças;
- ✓ desligamentos;
- ✓ insatisfação no trabalho;
- ✓ comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

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

Sim, tanto na esfera criminal quanto administrativa.

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). 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.

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;
- ✓ 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 a assediada, o que dificulta a obtenção de provas. Por isso mesmo, é importante romper o silêncio e trazer a público os fatos ocorridos. Assim,

- ✓ Conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares.
- ✓ Faça o seu relato também na Ouvidoria e no setor de Recursos Humanos.
- ✓ 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.



4. REFERÊNCIAS

- 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.
- _____. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de setembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 16 maio 2001.
- CFEMEA. O Congresso Nacional e a discussão do Assédio Moral e Sexual. Disponível em <http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/legislacao/monitoramento-de-proposicoes-legislativas/notas-tecnicas/nota-tecnica-o-congresso-nacional-e-a-discussao-do-assedio-moral-e-sexual-fevereiro-de-2011>. Acesso em 20/8/2012.
- CONTRERAS, J. M.; BOTT, S.; GUEDES, A.; DARTNALL, E. (2010) Violência sexual na América Latina e no Caribe: uma análise de dados secundários. Inicia-tiva de Pesquisa sobre Violência Sexual. Disponível em <http://portalsaude.saude.gov.br/portalsaude/texto/7017/783/publicacoes-3.html>. Acesso em 15-9-2012.
- CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ. Convenção interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher. 1994.
- JUSBRASIL. Tribuna Superior do Trabalho. Entrevista. Ministra Cristina Peduzzi fala sobre assédio sexual e assédio moral. Brasília, 2012. Disponível em <http://tst.jusbrasil.com.br/noticias/100162648/ministra-cristina-peduzzi-fala-sobre-assedio-sexual-e-assedio-moral>. Acesso em 20/11/2012.
- NASCIMENTO, Sonia Mascaro. Assédio Sexual e a vulnerabilidade da mulher no ambiente do trabalho. In *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 29, n. 1428, p. 12, maio 2012.
- SOUZA, Cecília de Mello e; ADESSE, Leila (Orgs.). Violência sexual no Brasil: perspectivas e desafios. Brasília, Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2005. 188p.



Realização:
SENADO FEDERAL
Diretoria-Geral

