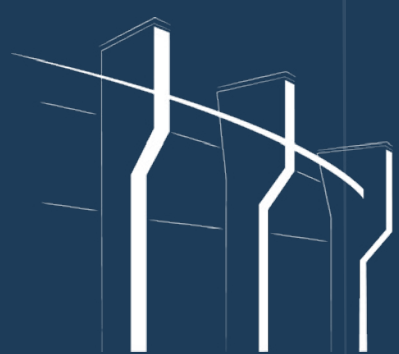


Assédio Sexual e Moral no Trabalho: conhecer para prevenir



CÂMARA MUNICIPAL
DE ARUJÁ

ÍNDICE

Introdução

O que é Assédio Sexual

Assédio sexual é crime?

É preciso contato físico para caracterizar assédio sexual?

O assédio sexual precisa ser no local de trabalho?

Assédio sexual ou paquera?

Quais as penalidades previstas para o assediador no serviço público?

Quais as consequências do assédio sexual?

Como denunciar?

O que é assédio moral?

Como se caracteriza o assédio moral?

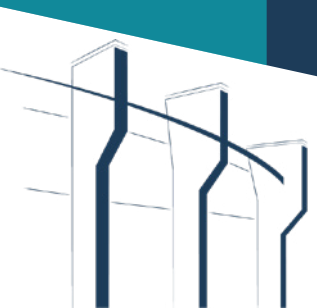
Exemplos de condutas classificadas como assédio moral.

Consequências do assédio moral para a vítima.

Consequências do assédio moral para a empresa.

Como reagir?

Como prevenir?



INTRODUÇÃO

O objetivo desta cartilha, editada por iniciativa da Câmara Municipal de Arujá, é atuar no sentido de prevenir o assédio moral e sexual no trabalho oferecendo orientações simples e claras de como se classificam essas condutas.

Na prática, pretende ajudar a criar um ambiente de dignidade e cordialidade dentro da instituição, garantindo condições adequadas de atuação profissional para todos – homens e mulheres – independentemente de seu credo, orientação sexual, condição social e raça.

É uma iniciativa de cunho educativo que pretende dar transparência a esse assunto, agregar mais pessoas na luta contra o assédio moral e sexual e também possibilitar às vítimas informações e conhecimento suficientes para tomar atitudes e denunciar.

Importante salientar que prevenir e combater o assédio – tanto moral quanto sexual - é uma política de recursos humanos que deve, acima de tudo, garantir que o ambiente de trabalho – inclusive na Câmara Municipal de Arujá – seja pautado por relações de respeito.



ASSÉDIO SEXUAL

O que é assédio sexual?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas ou insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.



Há dois tipos de assédio sexual:

Por chantagem: é o tipo criminal previsto pela Lei nº 10.224/2001.

Por intimidação: intenção de restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva 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 artigo 216-A: “Constranger alguém como o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício, emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção de 1 a 2 anos.

Assédio sexual x paquera



A **paquera** é a atenção recíproca e consensual e **cantada** é atenção unilateral e invasiva. A diferença entre elas é o consentimento: é ele que torna a paquera algo permitido. Na cantada, não há consentimento.

É preciso contato físico para caracterizar assédio sexual?

Não. Variadas condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico. Essa prática pode ser explícita ou sutil, com contato físico ou verbal - como expressões faladas ou escritas - ou meios como gestos, imagens enviadas por e-mails, comentários em redes sociais, presentes, entre outros. Outros exemplos de condutas indicativas de assédio são: olhares insinuantes persistentes, contatos físicos (toques) inapropriados, perguntas intrusivas ou ofensivas acerca da vida privada relacionadas ao exercício da sexualidade.

O assédio sexual precisa ser no local de trabalho?



Não, mas é necessário que ocorra por conta do trabalho. Pode ocorrer nos intervalos, locais de repouso e alimentação, antes do início do turno ou após o término, durante caronas ou transporte entre trabalho e residência.

Quais as penalidades previstas para o assediador no serviço público?

Embora a questão não esteja explícita na Lei Federal nº 8112/90 a conduta do assediador pode ser punida, pois afronta o dever da moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) também prevê em seu artigo 482 a demissão por justa causa no caso de incontinência de conduta.

A prática do assédio sexual viola deveres, entre os quais, o de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (artigo 116, inciso IX) e de tratar as pessoas com urbanidade (art. 116, inciso II).

Quando o assediador é servidor público poder ser punido tanto na esfera civil como nas esferas administrativa e penal. O servidor pode sofrer, inclusive, a penalidade de dispensa, após regular processo disciplinar, em caso de prática de assédio sexual.

O assédio sexual também pode configurar ato de improbidade administrativa com base no artigo 11 da Lei nº 8429/92 por atentar contra os princípios da administração pública. A prática do assédio pode levar à perda da função pública do agente.

O Estado pode ser responsabilizado civilmente pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima porque possui, segundo atribuição legal – artigo 37, parágrafo 6º da Constituição Federal – responsabilidade objetiva que independe de prova de culpa. Ao ser comprovado o assédio e o dano cabe ao Estado indenizar a vítima.

Quais as consequências do assédio sexual?

O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a inti-

midade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito a um ambiente de trabalho sadio e seguro. De cunho opressivo e discriminatório, constitui violação aos direitos humanos.



Como denunciar?

Vítimas de assédio sexual podem formalizar sua denúncia no Ministério Público do Trabalho (MPT) por meio do site: www.mpt.mp.br, clicando no link Procuradoria Geral do Estado ou pode se dirigir diretamente ao órgão – no caso à Procuradoria Regional no seu Estado ou no Município.

ASSÉDIO MORAL

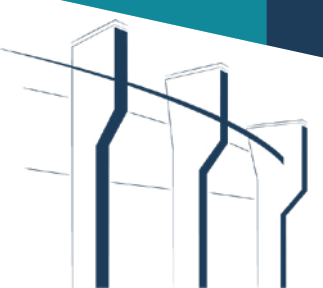
O que é assédio moral?

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado x chefe). Trata-se da exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações vexatórias, constrangedoras ou humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego.



Como se caracteriza o assédio moral?

A vítima escolhida é isolada do grupo, sem explicações. Passa a ser hostilizada, ridicularizada e desacreditada no seu local de trabalho. É comum os colegas romperem os laços afetivos com a vítima e reproduzirem as ações e os atos do (a) agressor (a) no ambiente de trabalho. O medo do desemprego, e a vergonha de virem a ser humilhados, associados ao estímulo constante da concorrência profissional, os tornam coniventes com a conduta do assediador.



Exemplos de condutas classificadas como assédio moral

- Ameaçar constantemente, amedrontando quanto à perda do emprego;
- Subir na mesa e chamar a todos de incompetentes;
- Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, centenas de vezes, até desestabilizar emocionalmente o (a) subordinado (a);
- Sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações;
- Desmoralizar publicamente;
- Rir, à distância e em pequeno grupo, direcionando os risos ao trabalhador;
- Querer saber o que se está conversando;
- Ignorar a presença do (a) trabalhador (a);
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo sua execução;
- Troca de turno de trabalho sem aviso prévio;
- Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador;
- Dispensar o trabalhador por telefone, telegrama ou correio eletrônico, estando ele em gozo de férias;
- Espalhar entre os (as) colegas que o (a) trabalhador (a) está com problemas nervosos;
- Sugerir que o (a) trabalhador (a) peça demissão devido a problemas de saúde;
- Divulgar boatos sobre a moral do trabalhador.

Consequências do assédio moral para a vítima

Mulheres: se sentem humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas. Sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima, tremores e palpitações. Insônia, depressão e diminuição da libido são manifes-

tações características desse trauma.

Homens: sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e tem vontade de vingar-se. Ideias de suicídio e tendências ao alcoolismo. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima.



Consequências do assédio moral para a empresa ou instituição

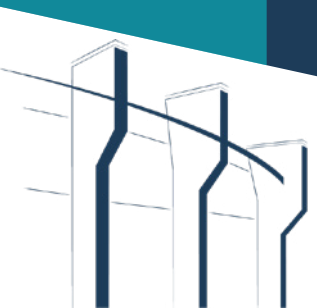
- Queda na produtividade e menor eficiência, imagem negativa da empresa perante os consumidores e mercado de trabalho;
- Alteração na qualidade do serviço/produto e baixo índice de criatividade;
- Doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos;
- Troca constante de empregados, ocasionando despesas com rescisões, seleção ou treinamento de pessoal;
- Aumento de ações trabalhistas, inclusive, com pedidos de reparação por danos morais.

Como reagir?

- Resistir. Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) agressor (a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário;
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente, daqueles que testemunharam o fato ou que sofrem humilhações do (a) agressor (a);
- Evitar conversar, sem testemunhas, com o (a) agressor (a);
- Denuncie. No Sindicato da categoria ou em órgãos do Ministério do Trabalho.

Como prevenir?

- Estabelecer diálogo sobre os métodos de organização de trabalho com os gestores (RH) e trabalhadores (as);
- Realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e sensibilização sobre tais práticas abusivas.



BIBLIOGRAFIA

Para elaboração desta cartilha foram reproduzidos na íntegra trechos das seguintes publicações:

Assédio Sexual e Moral no Trabalho. Ministério do Trabalho e do Emprego.

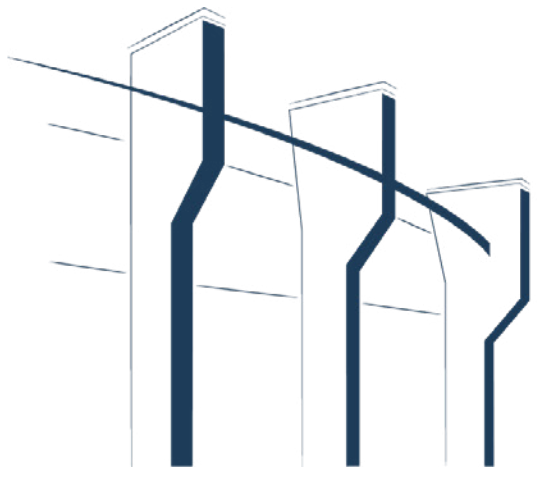
Assédio Sexual na Administração Municipal: como denunciar. Prefeitura de São Paulo. Novembro, 2017.

Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas. Ministério Público do Trabalho e Procuradoria Geral do Trabalho. Maio, 2017.

Câmara Municipal de Arujá - Legislatura 2017 a 2020

Março/2020





CÂMARA MUNICIPAL
DE ARUJÁ