

#NAOTENHAMEDO

#NAOSECALE

#ENFRENTA

#DENUNCIE

#COMBATA

#REAJA

#LUTE

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

NO AMBIENTE DE TRABALHO

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

NO AMBIENTE DE TRABALHO

APRESENTAÇÃO	07
ASSÉDIO SEXUAL	09
O QUE É ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	09
TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO	09
ELEMENTOS QUE PODEM CONFIGURAR O ASSÉDIO SEXUAL	10
SUJEITOS DO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO	10
O QUE CARACTERIZA O ASSÉDIO SEXUAL	11
ASSÉDIO MORAL	13
O QUE É ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	13
TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	13
SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	14
ELEMENTOS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO MORAL	15
COMO DIFERENCIAR O ASSÉDIO MORAL DO SEXUAL	19
COMO FAZER UMA DENÚNCIA	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	21

APRESENTAÇÃO

A cartilha de prevenção contra o assédio moral e sexual da Procuradoria Geral do Estado da Bahia objetiva oferecer a seus servidores informações que possibilitem 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.

A PGE entende que os assédios moral e sexual representam violação à dignidade da pessoa humana, assim como aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde, previstos na Constituição Federal.

Esta publicação foi elaborada incorporando conceitos e informações de instituições públicas federais, a exemplo do Ministério Público do Trabalho e do Ministério da Saúde, que tratam da questão e já publicaram estudos sistematizados sobre o tema.

A Procuradoria Geral do Estado da Bahia, enquanto defensora da ordem jurídica, e instituição que contribui na implementação de políticas públicas, acredita ser também seu papel, debater a questão e combater o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Boa leitura.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

De cunho opressivo e discriminatório constitui violação a Direitos Humanos.

TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

Existem dois tipos de assédio sexual: assédio por chantagem e assédio por intimidação.

Assédio sexual por chantagem é o que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.

Assédio sexual por intimidação ou ambiental é o que ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.

Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força não necessariamente de hierarquia. Por vezes confundido com assédio moral.

Enquanto no assédio sexual por chantagem o objetivo do assediador é obter um favorecimento sexual, no assédio sexual por intimidação a finalidade do agressor ou agressores é tornar o ambiente de trabalho hostil para um (uma) ou para um grupo, apesar de poder também objetivar uma vantagem sexual.

ELEMENTOS QUE PODEM CONFIGURAR O ASSÉDIO SEXUAL

- a) A presença do sujeito ativo do assédio - o assediador ou assediadores - e do sujeito passivo - o assediado, a vítima;
- b) O comportamento do agente que visa a vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para outro trabalhador ou grupo;
- c) A ausência do consentimento livre de vícios e consciente da vítima.

SUJEITOS DO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

Na maioria dos casos noticiados o agressor é homem e são vítimas, predominantemente, as mulheres, embora possa ser o contrário, mas em proporção consideravelmente menor.

É possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero.

O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia. Portanto, apenas para o crime de assédio (no assédio por chantagem) é exigida a hierarquia entre assediador e vítima.

A prática pode ser individual ou coletiva, da mesma forma a vítima pode ser uma ou muitas.

O QUE CARACTERIZA O ASSÉDIO SEXUAL

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, vídeos, presentes, entre outros.

É necessário que o assédio sexual ocorra por conta do trabalho, ainda que fora da instituição. É possível que ocorra nos intervalos, locais de repouso e alimentação, antes do início do turno ou após o término, durante caronas ou transporte entre trabalho e residência, desde que ocorram por conta do trabalho prestado.

Como regra geral, é necessária a reiteração da conduta do assediador, a insistência. Entretanto, após analisar o caso concreto é possível que o ato, mesmo que isolado a um dado momento e restrito a uma única situação, seja caracterizado como assédio sexual.

O assédio pressupõe uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera recíprocos.

Quando se perceber assediada sexualmente a vítima deve buscar expressar sua rejeição, como forma de fazer cessar o assédio ou impedir que se agrave.

No entanto, importa estabelecer, com vistas a retirar o conteúdo preconceituoso do dispositivo penal, que o assédio sexual não decorre da conduta da vítima, ou de sua vestimenta ou comportamento, mas do comportamento do agressor, de suas intenções, repelidas ou não expressamente pela outra parte.

O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no trabalho e não legitima a atitude do assediador no campo trabalhista.

O QUE É ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

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.

SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

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.

ELEMENTOS QUE PODEM CONFIGURAR O ASSÉDIO MORAL

Deterioração proposital das condições de trabalho

- Retirar da vítima a autonomia;
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Privá-la de acesso aos instrumentos de trabalho: fax, telefone, computador, mesa, cadeira, entre outros;
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete;
- Dar-lhes permanentemente novas tarefas;
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências;
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios);
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção;
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos;
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde;
- Causar danos morais, psicológicos, físicos entre outros, em seu local de trabalho;
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico;
- Induzir a vítima ao erro;
- Controlar suas idas ao médico;
- Advertir a vítima em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;
- Contar o tempo de permanência ou limitar o número de vezes em que o trabalhador vai ao banheiro.

Isolamento e recusa de comunicação

- A vítima é interrompida constantemente;
- Os superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima;
- A comunicação com a vítima passa a ser unicamente por escrito;
- Recusa de todo contato com a vítima, mesmo o visual;
- A pessoa é posta separada dos outros;
- Ignorar a presença do trabalhador, dirigindo-se apenas aos outros;
- Proibir os colegas de falarem com o trabalhador;
- Não deixar a pessoa falar com ninguém;
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista;
- Não repassar o trabalho, deixando o trabalhador ocioso.

Atentado contra a dignidade

- Utilização de insinuações desdenhosas para desqualificá-la;
- Realização de gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros);
- A pessoa é desacreditada diante dos colegas, superiores e subordinados;
- São propagados rumores a respeito do trabalhador;
- São atribuídos problemas psicológicos (por exemplo: afirmações de que a pessoa é doente mental);
- Zombaria sobre deficiências físicas ou sobre aspectos físicos; a pessoa é imitada ou caricaturada;
- Críticas à vida privada do trabalhador;
- Zombarias quanto à origem ou nacionalidade;
- Provocação quanto as suas crenças religiosas ou convicções políticas;
- Atribuição de tarefas humilhantes;
- São dirigidas injúrias com termos obscenos ou degradantes.

Violência verbal, física ou sexual

- Ameaças de violência física;
- Agressões físicas, mesmo que de leve, a vítima é empurrada, tem a porta fechada em sua face;
- Somente falam com a pessoa aos gritos;
- Invasão da vida privada com ligações telefônicas ou cartas;
- A vítima é seguida na rua, inclusive, em vários casos é espionada diante do domicílio;
- São feitos estragos em seu automóvel;
- A pessoa é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas);
- Os problemas de saúde da pessoa não são considerados;
- O assediado somente é agredido quando está a sós com o assediador.

COMO DIFERENCIAR O ASSÉDIO MORAL DO 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).

COMO FAZER UMA DENÚNCIA

Atenta para que problemas do tipo não ocorram, ou para que sejam repreendidos no âmbito desta Procuradoria, a Corregedoria da PGE informa, a quem se sentir vítima de tais atos, que a unidade está disponível para acolher as denúncias, devendo o(a) interessado(a) munir-se de todos os meios de prova possível, especialmente a prova testemunhal, se existir. Feito isso, o relato deve ser encaminhado à Corregedoria e/ou à Ouvidoria do órgão, preferencialmente de forma presencial, com vistas a assegurar o resguardo das cautelas necessárias.

Informações

Corregedoria da PGE

(71) 3115-0487

e-mail: ouvidoria@pge.ba.gov.br

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **Assédio Sexual no Trabalho. Perguntas e Respostas**
Publicação do Ministério Público do Trabalho.
- **Assédio. Violência e Sofrimento no Ambiente de Trabalho. Assédio Moral** – Publicação do Ministério da Saúde.
- **Cartilha de Prevenção Contra o Assédio** – Publicação do Ministério de Minas e Energia.
- **Assédio Moral e Sexual** – Publicação do Senado Federal.
- **Assédio Moral e Sexual. Previna-se** – Publicação do Conselho Nacional do Ministério Público.

EXPEDIENTE

Procuradoria Geral do Estado da Bahia

Paulo Moreno Carvalho

Procurador Geral do Estado

Luciane Rosa Croda

Procuradora Geral Adjunta

Maria Olívia Teixeira de Almeida

Corregedora

Waldimara Silva Santana

Assessora de Comunicação Social

Caroline Garrido Fontes

Jornalista

Pedro Ventura

Estagiário de Design Gráfico

Gonçalo Costa Píriz

Diagramação

Realização

Procuradoria Geral do Estado da Bahia

3ª Avenida, nº 370 - Centro Administrativo da Bahia

Salvador - BA - CEP 41.745-005

