

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO



MTE

**Ministério do
Trabalho e Emprego**

A P R E S E N T A Ç Ã O

A partir da definição clara do conceito, dos agentes, das vítimas e das formas de manifestação, o que se quer é fornecer elementos que possibilitem a identificação, a denúncia, a prevenção e a solução dos casos de assédio moral e sexual.

Quem mais sofre violência moral e sexual no trabalho são as mulheres, mas os homens apresentam um sofrimento desesperador e desestruturador. As mulheres aprendem desde cedo que devem submeter-se e calar-se em situações conflituosas, culpando-se, chorando e rebaixando sua auto-estima. O homem aprende a rebelar-se e colocar-se.

O Ministério do Trabalho e Emprego é o órgão responsável pelo cumprimento de todo ordenamento jurídico que trata das relações de trabalho. Compete a este mesmo órgão governamental o compromisso assumido pelo governo brasileiro de cumprir efetivamente com a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A convenção 111 da OIT define discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Í N D I C E

CAPÍTULO I

• Introdução.....	3
• O que é assédio moral.....	5
• Como acontece.....	6
• Alvos preferenciais.....	7
• Violência moral contra a mulher: aspectos gerais.....	8
• Violência moral contra o homem: orientação sexual.....	9
• Violência moral – doentes e acidentados.....	10
• Objetivos e estratégias do(a) agressor(a).....	11
• Como identificar o assediador.....	12
• Como a vítima reage.....	14
• O que a vítima deve fazer.....	16
• O medo reforça o poder do(a) agressor(a).....	17
• Conseqüências do assédio moral – empresa.....	18
• Ações preventivas da empresa.....	19

CAPÍTULO II

• Introdução.....	21
• O que é assédio sexual?.....	22
• Formas de assédio sexual.....	23
• Lei brasileira.....	24
• O assédio sexual é considerado crime.....	25
• Só existe assédio sexual contra mulher?.....	26
• O que a pessoa assediada pode fazer.....	27
• Como terminar com o assédio sexual.....	28
• Conclusão.....	29

CAPÍTULO I

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

I N T R O D U Ç Ã O

O assédio moral e sexual nas relações de trabalho vem ocorrendo freqüentemente, tanto na iniciativa privada quanto nas instituições públicas. Este fenômeno efetivamente fortalece a discriminação no trabalho, a manutenção da degradação das relações de trabalho e a exclusão social.

O assédio moral e sexual no trabalho caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e relativo ao exercício de suas funções.

Tais práticas evidenciam-se em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente, (subordinado x chefe), desestabilizando a relação da vítima.

Estudos sobre o tema confirmam que a humilhação constitui um risco “invisível”, porém concreto nas relações de trabalho e que compromete, sobretudo, a saúde das(os) trabalhadoras(es).

Analisar o assediador e entender suas atitudes são os primeiros passos para incrementar o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.



O que é assédio moral?

É o mesmo que violência moral. Trata-se da exposição de trabalhadoras(es) a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. 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. Visa 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.

A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte.



O assédio moral é um sofrimento solitário, que faz mal à saúde do corpo e da alma

C o m o a c o n t e c e

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 da vergonha de virem a ser humilhados, também associado ao estímulo constante da concorrência profissional, os torna coniventes com o processo.



Alvos preferenciais



- Mulheres
- Homens
- Raça /Etnia
- Orientação sexual
- Doentes e Acidentados

A maioria das
vítimas é mulher e é
negra



Violência moral contra a mulher: A s p e c t o s g e r a i s

Para as mulheres, o ambiente de trabalho é o mais perverso, pois além do controle e da fiscalização cerrada, são discriminadas, sendo mais freqüente com as afrodescendentes. Com as mesmas, muitas vezes o assédio moral é precedido de uma negativa ao assédio sexual, mas não necessariamente. Os constrangimentos começam na procura do emprego, a partir da apresentação estetica visual.

Posteriormente, ações como:

- Ameaça, insulto, isolamento
- Restrição ao uso sanitário
- Restrições com grávidas, mulheres com filhos e casadas
- São as primeiras a serem demitidas
- Os cursos de aperfeiçoamento são preferencialmente para os homens
- Revista vexatória, e outras atitudes que caracterizam assédio moral



Violência moral contra o homem e O r i e n t a ç ã o s e x u a l

O homem não está livre do assédio, particularmente se for homossexual ou possuir algum tipo de limitação física ou de saúde.

No que se refere à orientação sexual: não há instrumentos oficiais para esse tipo de verificação. E, aqui, o entrave é também cultural e está ligado ao que significa ser homem na sociedade brasileira. Em uma sociedade “branca” e machista, os preconceitos com relação à orientação sexual são ainda mais graves.



V i o l ê n c i a m o r a l c o n t r a d o e n t e s e a c i d e n t a d o s

- Ter outra pessoa na função, quando retorna ao serviço
- Ser colocado em local sem função alguma
- Não fornecer ou retirar instrumentos de trabalho
- Estimular a discriminação entre os sadios e os adoecidos
- Dificultar a entrega de documentos necessários à concretização da perícia médica pelo INSS
- Demitir após a estabilidade legal



Objetivos e estratégias

Objetivo do agressor(a):

- Desestabilizar emocional e profissionalmente
- Livrar-se da vítima: forçá-la a pedir demissão ou demiti-la, freqüentemente, por insubordinação

Estratégia do(a) agressor(a)

- Escolher a vítima e a isolar do grupo
- Impedir que a vítima se expresse e não explicar o porquê
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em seu local de trabalho
- Culpar/responsabilizar publicamente, levando os comentários sobre a 'incapacidade' da vítima, muitas vezes, até o espaço familiar
- Destruir a vítima através da vigilância acentuada e constante. Ela se isola da família e dos amigos, passa a usar drogas, principalmente o álcool, com freqüência, desencadeando ou agravando doenças pré-existentes
- Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.



Como identificar o assediador

É no cotidiano do ambiente de trabalho que o assédio moral ganha corpo. Alguns comportamentos típicos do(a) agressor(a) fornecem a senha para o processo de assédio moral nas empresas.

O assédio moral é uma relação triangular entre quem assedia, a vítima e quem está junto. Não se intimide, nem seja cúmplice. Denuncie!



Confira alguns exemplos:

- 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
- Exigir que se faça horários além da jornada. Troca de turno sem aviso prévio
- Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador
- Voltar de férias e ser demitido(a) ou ser desligado(a), por telefone, telegrama ou correio eletrônico, estando em férias
- Espalhar entre os(as) colegas que o(a) trabalhador(a) está com problemas nervosos
- Sugerir que peça demissão, devido à saúde
- Divulgar boatos sobre sua moral

C o m o a v í t i m a r e a g e

Mulheres e homens reagem de maneiras diferentes, quando vítimas de assédio. O assédio moral desencadeia ou agrava doenças.

Mulheres:

- São humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas. Sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima, tremores e palpitações. Insônia, depressão e diminuição da libido são manifestações características deste trauma.

Homens:

- Sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Idéias de suicídio e tendem ao alcoolismo. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima.





Não se intimide! Rompa
o silêncio e busque apoio
de colegas e familiares



O que a vítima deve fazer

- Resistir. Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam conteúdo da conversa e o que mais achar necessário
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) agressor(a)
- Evitar conversa, sem testemunhas, com o(a) agressor(a)
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas

Instituições e órgãos que devem ser procurados:

Ministério do Trabalho e Emprego (Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego), Conselhos Municipais Estaduais dos Direitos da Mulher, Comissão de Direitos Humanos, Conselho Regional de Medicina, Ministério Público e Justiça do Trabalho



O m e d o r e f o r ç a o p o d e r d o (a) a g r e s s o r (a)

O assédio moral no trabalho não é um fato isolado. Como vimos, ele se baseia na repetição, ao longo do tempo, de práticas vexatórias e constrangedoras, explicitando a degradação deliberada das condições de trabalho.

Nesta luta, são aliados dos(as) trabalhadores(as) os centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores, Comissões de Direitos Humanos e Comissão de Igualdade e Oportunidade de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível. Para que isso aconteça, é preciso vigilância constante e cooperação.

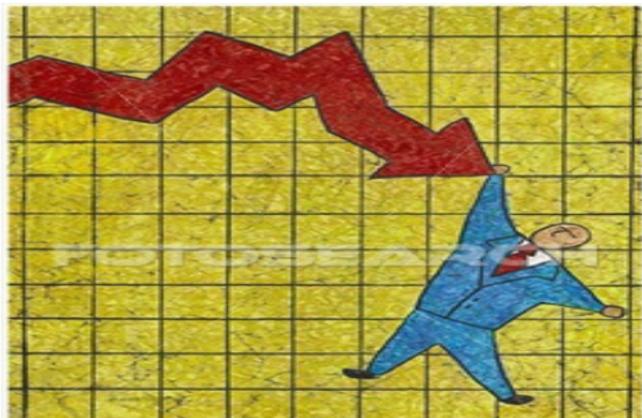


Conseqüências do assédio moral

Perdas para a empresa

As perdas para o empregador podem ser:

- Queda da 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 e treinamento de pessoal
- Aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedidos de reparação por danos morais



Ações preventivas da empresa

Os problemas de relacionamento dentro do ambiente de trabalho e os prejuízos daí resultantes serão tanto maiores, quanto mais desorganizada for a empresa e maior for o grau de tolerância do empregador, em relação à práticas de assédio moral.

- Estabelecer o diálogo sobre os métodos de organização de trabalho com os gestores (RH) e trabalhadoras(es)
- Realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão
- Criar um código de ética que proíba todas as formas de discriminação e de assédio moral



CAPÍTULO II

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

I N T R O D U Ç Ã O

A partir do ingresso da mulher no mercado de trabalho, vários aspectos dessa discriminação por gênero têm se manifestado. Elas recebem salários menores que os dos colegas homens, ainda que sejam na maioria das vezes mais escolarizadas que eles, têm menores oportunidades de conseguir emprego, são as primeiras a entrar nas listas de demissão quando há cortes nas empresas e, por fim, são as maiores vítimas do que a legislação denomina “Assédio Sexual”.

Há casos inversos, em que o homem se vê assediado por uma mulher. Mas essa não é a regra e sim a exceção. Em qualquer hipótese, essa prática agora é crime, com legislação específica e penalidades previstas. Portanto, para a fim de sabermos exatamente o que vem a ser o assédio sexual no local de trabalho é que estamos realizando esta cartilha.

O que é assédio sexual

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas, através de cantadas e insinuações constantes.

Essa atitude pode ser clara ou sutil; pode ser falada ou apenas insinuada; pode ser escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem, quando há uma ameaça como arma.



Formas de assédio sexual?

O assédio sexual é uma forma de abuso de poder no trabalho.

Segundo a Professora Adriana C. Calvo, Mestranda da PUC/SP, há 2 tipos de assédio sexual:

1. Chantagem: é o tipo criminal previsto pela Lei 10.224/01

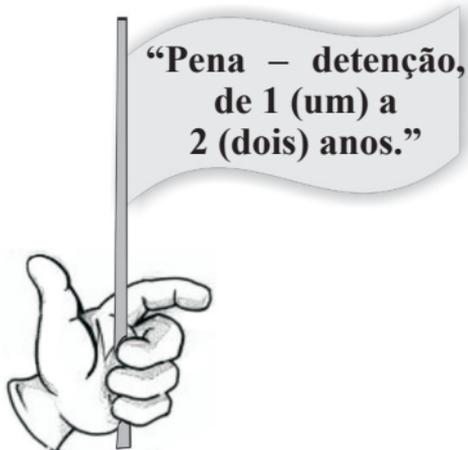
2. Intimidação: intenção de restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.



L e i B r a s i l e i r a

Segundo a Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu-se no Código Penal o art. 216-A, com a seguinte redação: “Assédio sexual – art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.” (AC) – Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.” (AC).

O Código Penal, que em seu artigo 146 (constrangimento ilegal) prevê detenção de 3 meses a 1 ano e multa para o transgressor, a Consolidação das Leis Trabalhistas, atribui a quem comete falta grave a punição de demissão por justa causa.



O assédio sexual é considerado crime

O assédio sexual é uma das muitas violências que a mulher sofre no 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.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes como piadinhas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras consideradas de macho ou comentários constrangedores sobre a figura feminina podem e devem ser evitados.

Essa pressão tem componentes de extrema violência moral, na medida em que coloca a vítima em situações vexatórias, provoca insegurança profissional pelo medo de perder o emprego, ser transferida para setores indesejados, perder direitos, etc.

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1995 - CEDAW) classifica o assédio sexual no trabalho “como uma das formas de violência contra a mulher”.
--

Só existe assédio sexual de homens contra mulheres?

Pode haver assédio de homens contra mulheres; mulheres contra homens; homens contra homens; e mulheres contra mulheres.

Mesmo com todos os avanços que ocorreram no campo da sexualidade nas últimas décadas, o assédio sexual ainda é um tabu. Por ser oculto, passa a ser interpretado de forma solitária por quem o sofreu, e não raras são às vezes em que as mulheres adotam a postura de “culpadas”, isto é questionam-se se suas ações foram adequadas, provocadoras ou insinuatoras, é a culpabilização da vítima que se acrescenta, sentimento este ao seu sofrimento de assediada. Estas hipóteses descaracterizam a condição da vítima e conduzem a mesma à posição de culpada.

O modelo social se consolida nas frases que são ditas, repetidas, e que passam de em boca em boca retransmitindo para todas as gerações um pensamento que oportuniza a permanência do modelo.

O que a pessoa assediada pode fazer

A primeira dica é romper o silêncio, que é o motivo dos grandes males. Sair de uma posição submissa para uma atitude mais ativa:

- dizer claramente não ao assediador
- contar para as/os colegas o que está acontecendo
- reunir provas, como bilhetes, presentes e outras
- arrolar colegas que possam ser testemunhas
- relatar o acontecido ao setor de recursos humanos
- relatar o acontecido ao Sindicato
- registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta dessa, em uma delegacia comum
- registrar o fato na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.



Como terminar com o assédio sexual

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

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



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

C O N C L U S Ã O

O objetivo desta cartilha é tratar de um tema ainda pouco discutido, mas, mesmo assim, polêmico em sua essência, sobre o qual se encontra rara bibliografia. Em razão de sua crescente importância 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 e pelo empresariado, mas por toda a sociedade. Desmistificar a questão do assédio moral e sexual no local de trabalho é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença, onde já tiver se instalado.

O Projeto de Lei nº 2.369 de 2003 dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. A primeira cidade brasileira a aprovar lei que condena o assédio moral foi Itacemópolis (SP), regulamentada em abril de 2001. Há atualmente 80 projetos em tramitação ou já aprovados nos âmbitos municipal, estadual e federal.



A Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação, atua por meio de parcerias com os diversos setores da sociedade no desenvolvimento de ações educativas de sensibilização, como seminários, oficinas e reuniões técnicas e a realização de mesas de entendimento decorrentes do recebimento de denúncias de discriminação. São importantes instrumentos de sensibilização e capacitação de gestores públicos, empregadores e trabalhadores. Mais do que aplicar sanções, o propósito do Ministério do Trabalho e Emprego é promover plenamente a igualdade de oportunidades, por meio do entendimento consensuado entre as partes envolvidas nas denúncias, do impulsionamento de ações afirmativas e da divulgação dos direitos do trabalhador(a) com base na não discriminação.



B i b l i o g r a f i a

- Projeto Assédio Moral na Categoria Bancária: Uma experiência no Brasil, 2005.
- Confederação Nacional no Ramo de Química. Assédio moral – A tirania nas relações do trabalho.
- SINDIPETRO/RJ. Acidente invisível que põe em risco a saúde e a vida do trabalhador.
- NUCODIS/SRTE/SC. Assédio moral no local de trabalho.
- PASSOS, Deputado Mauro. Comissão de trabalho, de administração e Serviço Público. Projeto de Lei N°2.369, De 2003.
- SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Ética e Assédio Moral: Uma visão Filosófica.
- NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. O assédio moral no ambiente de trabalho, Doutrina Jus Navigandi.
- HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral. A violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.
- GOMES, Luiz Flávio. Doutrina nacional: Lei do assédio sexual (10.224/01): Primeiras notas interpretativas.
- ÁVILLA, Rosemari Pedriotti de; AUGUSTIN, Sérgio. Assédio sexual nas relações de trabalho: agressão a direitos fundamentais.
- Confederação Nacional dos Bancários. Assédio sexual no trabalho.
- FETRAQUIM-RJ. Assédio sexual no local de trabalho – série trabalho e cidadania – ANO I – N°3.
- CALVO, Adriana C. O assédio sexual e o assédio moral no ambiente de trabalho.
- Convenção interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher – “Convenção de Belém do Pará”, 1994.

Organizadores da cartilha

- >> Leonor da Costa - Coordenadora da Comissão de Gênero
- >> Maria de Fátima Kobielski - Suplente da Comissão de Gênero
- >> Livia Klärner - Auxiliar Administrativo



**COMISSÃO DE IGUALDADE DE
OPORTUNIDADE DE GÊNERO, DE
RAÇA E ETNIA, DE PESSOAS COM
DÉFICIÊNCIA E DE COMBATE À
DISCRIMINAÇÃO**



MTE

Ministério do
Trabalho e Emprego