



ASSÉDIO



MORAL
e
SEXUAL

CUT[®]
BRASÍLIA



Expediente

Diretoria Executiva da CUT Brasília - 2015/2019

Presidência: Rodrigo Lopes Britto

Vice-presidenta: Magnete Barbosa Guimarães

Secretário Geral: Rodrigo Rodrigues Costa e Lima

Secretário de Administração e Finanças: Julimar Roberto de Oliveira Nonato

Secretário de Organização e Política Sindical: Douglas de Almeida Cunha

Secretária de Formação: Nilza Cristina Gomes dos Santos

Secretária de Saúde do Trabalhador: Selene Siman

Secretário de Comunicação: Marcos Junio Duarte Nouzinho

Secretária de Relação do Trabalho: Juliana da Silva Ferreira

Secretária de Mulheres Trabalhadoras: Sônia de Queiroz

Secretária do Meio Ambiente: Vanessa Sobreira Pereira

Secretário de Igualdade Racial: André Luiz da Conceição

Secretário de Políticas Sociais: Yuri Soares Franco

Secretária da Juventude: Maria do Socorro Neves Santos

Equipe de Produção

Paula Morena (*jornalista, CUT Brasília*)

Ana Paula Alves (*jornalista*)

Leidiane Souza (*estagiária*)

Jean Maciel (*diagramação e projeto gráfico*)

Alberto Mohamad (*ilustrações*)

Maio de 2017

Acesse nosso site e facebook!

cutbrasilia.org.br

facebook.com/cutbrasiliaoficial



Esclarecimentos:

Esta publicação aborda, por meio de conceitos e exemplos, um dos temas mais relevantes no cenário das relações entre as categorias profissionais e econômicas: o assédio moral e sexual no trabalho.



Apresentação

Diante dos ataques neoliberais e fascistas do golpismo, torna-se fundamental que toda a classe trabalhadora, o conjunto da sociedade e o movimento sindical se mantenham atentos, pois as mudanças impostas aumentarão, drasticamente, a incidência de casos de assédio no ambiente laboral, principalmente com a aprovação da reforma trabalhista que coloca o trabalhador e a trabalhadora ainda mais a mercê dos interesses dos patrões.

Pensando nisso, a CUT Brasília lança esta cartilha para subsidiar os sindicatos e suas bases em como agir. Esperamos que essas informações contribuam para a consolidação de relações de trabalho mais dignas e éticas e na construção de um ambiente saudável, pautado na dignidade e respeito às pessoas.

Rodrigo Britto,
Presidente da CUT Brasília

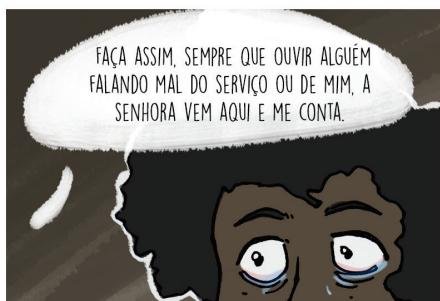




ÍNDICE

| | |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| ASSÉDIO MORAL | 5 |
| Formas de assédio moral | 6 |
| Como identificar o assédio moral | 7 |
| O que fazer em caso de assédio moral | 8 |
| O que diz a lei | 8 |
| ASSÉDIO SEXUAL | 9 |
| Como saber se está sendo assediada | 10 |
| Assédio sexual na forma da lei | 10 |
| Principais características do assédio sexual | 11 |
| Quem é o assediador | 11 |
| De quem é a culpa | 12 |
| Consequências para quem é vítima de assédio | 12 |
| O que fazer | 13 |
| PRINCIPAIS PERGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL | 14 |

Assédio moral no trabalho





Não seja mais uma vítima

O assédio moral no trabalho se dá por atos e comportamentos agressivos que visam a desqualificação, desmoralização e a desestabilização emocional do trabalhador ou

trabalhadora, tornando o ambiente desagradável, hostil e pernicioso. Na maioria das vezes, o objetivo é desestruturar a relação do profissional com seu ambiente de trabalho para forçá-lo a pedir demissão, desobrigando o patrão de arcar com as despesas trabalhistas.

A agressão pode ocorrer por meio de humilhações, ofensas, ridicularizações, ameaças, punições e etc. Desta forma, o agressor coloca em risco a saúde física e psicológica da vítima.

O assédio pode assumir tanto a forma de ações diretas por meio de acusações, insultos, gritos, humilhações públicas, quanto indiretas com a propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social. Porém, para que sejam caracterizadas como assédio, essas atitudes devem acontecer frequentemente e por um período prolongado.



Broncas e gritos constantes, ataques disfarçados de brincadeiras, virar motivo de chacota entre colegas de trabalho, receber cantadas do chefe com promessas de promoções e muitas outras situações constrangedoras podem ser enquadradas como assédio no local de trabalho. Se você, trabalhador ou trabalhadora, convive constantemente com esse tipo de tratamento você pode estar sendo assediado e isso é crime.

A reflexão sobre assédio moral é recente no Brasil e só começou a ser discutido amplamente pela sociedade, especialmente pelo movimento sindical, há menos de duas décadas.



Alguns dos objetivos do assédio:

- ☛ Desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo;
- ☛ Pressioná-lo a pedir demissão;
- ☛ Provocar sua remoção para outro local de trabalho;
- ☛ Fazer com que se sujeite passivamente a determinadas condições de humilhação e constrangimento, a más condições de trabalho e todo tipo de exploração.



Formas de assédio moral

Quando as práticas de assédio moral se dão do chefe para seu subordinado, trata-se de **assédio descendente**. Do contrário, do subordinado para o superior, torna-se uma prática de **assédio ascendente**. Entre colegas de trabalho acontece **assédio moral horizontal** e também pode darse de forma mista, isto é, entre superiores, colegas e subordinados.

Noutra observação, o assédio moral decorre ou das relações interpessoais ou do assédio organizacional, quando

o próprio local de trabalho incentiva ou tolera essa prática.

Acontece do assédio nem sempre ser intencional. Às vezes, as práticas ocorrem sem que os agressores saibam que o abuso de poder frequente e repetitivo é uma forma de violência psicológica. Porém, isso não diminui a gravidade do assédio moral e dos danos causados às pessoas, que devem procurar ajuda para dar fim ao problema.

Como identificar se é assédio



Alguns comportamentos são típicos do agressor ou agressora:

- ☛ Começar uma conversa sempre amedrontando quanto ao desemprego ou ameaçar, constantemente, com demissão;
- ☛ Usar ofensas ao se expressar, sempre depreciando ou criticando;
- ☛ Hostilizar e desqualificar o trabalho alheio;
- ☛ Espalhar boatos sobre sua conduta moral;
- ☛ Expor o outro a situações vexatórias.



O assédio moral adoece ou agrava doenças. A depressão e a insônia são algumas delas.



Como fica a vítima?

Mulheres e homens reagem de maneira diferente quando são vítimas de assédio. As trabalhadoras costumam ter crise de choro, palpitações, tremores, insônia, depressão e diminuição da libido, por exemplo. Enquan-

to que eles tendem ao alcoolismo e, principalmente, alimentam sede de vingança e ideia de suicídio.



Em caso de assédio, o que fazer

Resistir. Anotar com detalhes todas as humilhações sofridas, com dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais parecer necessário;

Dar visibilidade. Procurar a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor;

Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa.

Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.

Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H e da eventual resposta. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.

Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias, como médicos ou advogados do sindicato, Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina

Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da autoestima, dignidade, identidade e cidadania.

Se você é testemunha de cenas de humilhação no trabalho supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser "a próxima vítima" e, nesta hora, o apoio dos companheiros será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do agressor!

O que diz a lei

Ainda não existe uma lei federal que tipifique Assédio Moral, mas, enquanto isso, podemos nos utilizar da própria CLT – Consolidação das Leis do Trabalho que possui dispositivos que permitem esse enquadramento. Inclusive, no tocante à saúde, relacionando as consequências do assédio como doença relacionada ao trabalho. No

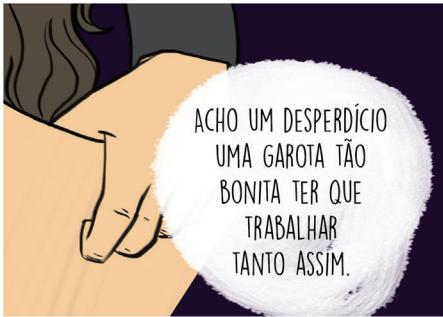
campo dos direitos humanos e da cidadania, também há possibilidades de proteção baseadas no Código Civil.

Em caso de assédio moral, romper o silêncio e buscar apoio nos colegas e na família é fundamental. É importante, também, buscar a proteção jurídica que o sindicato pode e deve oferecer.





Assédio sexual no trabalho



Assédio sexual não é paquera, ao contrário, nunca é recíproco. Ele sempre tem o desejo e o poder de um lado só.

Assédio Sexual: Você pode estar sendo vítima!

A partir da segunda metade do século XX, presenciamos uma crescente inserção da mulher no mercado de trabalho, decorrente de uma combinação de fatores econômicos, culturais e sociais, que resultou numa mudança significativa em nossa sociedade.

As "belas, recatadas e do lar" saíram para a vida laboral, disputando postos de trabalho com seus maridos, pais e ir-

mãos e, desde então, essas trabalhadoras passaram a lidar com situações de desigualdades nos planos de carreira, na remuneração e nas oportunidades de crescimento profissional.

Se não bastasse toda essa discriminação declarada, as mulheres tiveram que lidar com um inimigo velado, que faz dezenas de vítimas todos os dias: o assédio sexual no local de trabalho.

O assédio sexual não é uma exclusividade feminina. Acontecem casos onde homens também são vítimas. Mas, por ser menos comum, a discussão do problema é sempre direcionada às mulheres.

Como saber se estou sendo assediada?

Falando claramente, assédio sexual é uma insinuação ou proposta sexual repetida e não desejada por uma das partes e pode ser verbal, subentendida, gestual ou física, caracterizando uma chantagem. "Se Você não fizer o que eu quero, posso prejudicar ou perseguir você."

Na forma da Lei

Segundo o Código Penal Brasileiro, em seu Artigo 216-A, o assédio sexual acontece ao *"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."* (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001).





De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio sexual se dá por meio de atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir:

- ❶ Ser uma condição clara para manter o emprego;
- ❷ Influir nas promoções da carreira do assediado ou assediada;
- ❸ Prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima;
- ❹ Ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso;

Principais características

Investidas e insinuações explícitas de cunho sensual ou sexual, de forma constante sem o desejo e a aprovação da vítima. O assédio sexual, quando ocorre no ambiente de trabalho, pode ser identificado e reconhecido na forma de convi-

tes recorrentes para sair, pressões sexuais verbais, comentários inconvenientes, toques intencionais, esbarroes propostais, apalpadas, olhares sugestivos, exibição de fotos ou textos pornográficos com insinuações.

O assediad@r

A condição de hierarquia é fator predominante nos casos de assédio sexual no trabalho, quando acontece abuso de poder para obtenção de vantagem sexual. O assediador é a pessoa que, em posição hierárquica ou social privilegiada, se utiliza deste *status* para obter favores sexuais, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação ou, no caso de recusa, ameaças de perda do emprego ou de benefícios.



De quem é a culpa?

Apesar de o assédio sexual acontecer para ambos os sexos, consideravelmente as mulheres são o maior alvo. Na maioria dos casos, elas são levadas a acreditar que são responsáveis pelo ato e, na maioria das vezes, quando tentam denunciar são responsabilizadas pelo comportamento do agressor ou agressora, sendo acusadas de usarem roupas provocativas ou até mesmo incitarem o assediador ou assediadora. Diante do medo, a denúncia não acontece, a trabalhadora sofre e quem praticou o crime mantém-se impune.

O assédio sexual é uma prática que pode acontecer independente de roupa, local de trabalho, aparência física, idade ou comportamento. A culpa e a responsabilidade pelo assédio são sempre do assediador ou assediadora.



As consequências para a vítima

O assédio sexual causa impactos na saúde física e emocional das mulheres. Ansiedade, depressão, perda ou ganho de peso, dores de cabeça, estresse, distúrbios do sono e, consequentemente, uma diminuição da produtividade no trabalho. Além de sofrerem com o próprio ato, muitas inibem sua própria liberdade e seu direito de escolha, mudando a forma de se vestir e de se relacionar, tornando-se intimidadas e, por vezes, mais agressivas com o intuito de frear tais abordagens. O fato

de resistir ao assediador ou assediadora, pode levar a pessoa assediada a perder o emprego, ou gerar situações em que se sinta forçada a pedir demissão.





O assédio sexual deve ser denunciado

Se uma mulher é vítima de assédio sexual no trabalho, ela precisa dizer claramente ao assediador ou assediadora que o comportamento dele não é agradável. Se ele insistir no assédio, então ela deve:

- ❶ Compartilhar a situação com colegas de trabalho para que, de alguma forma, possam ajudar a intimidar as ações do assediador;
- ❷ Reunir provas, e-mails, bilhetes e testemunhas;
- ❸ Comunicar ao departamento de recursos humanos;
- ❹ Procurar auxílio do sindicato da sua categoria;
- ❺ Registrar ocorrência na Delegacia de Atendimento à Mulher;
- ❻ Procurar um advogado.



O crime de assédio sexual pode começar com cantadas e insinuações, evoluir para um convite para sair e chegar ao ponto de forçar beijos, abraços e outros contatos mais íntimos. Algumas vezes, ocorre sob ameaça de demissão ou em troca de uma vantagem ou promoção.

52%

Em todo o mundo, 52% das mulheres economicamente ativas já sofreram assédio sexual. Dados da Organização Internacional do Trabalho.

Uma pesquisa feita no ano passado pelo site *vagas.com* mediou o tamanho do problema. Enquanto o assédio moral é levemente maior entre mulheres (52%) do que entre homens (48%), o sexual é quatro vezes mais comum entre elas. 80% das vítimas de abuso são do sexo feminino.



As 10 principais dúvidas sobre assédio moral e sexual

1. Toda bronca pode ser considerada como assédio moral?

Não. Para configurar assédio moral, as ofensas precisam ocorrer de forma repetitiva e prolongada no tempo, e expor o trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras, de desestabilização psicológica.

2. Assédio moral pode acontecer antes da contratação, ainda na entrevista de emprego?

Não. Caracterizam-se como assédio moral somente as agressões realizadas durante o contrato de trabalho. Ofensas e ataques no período de entrevistas são enquadradas como discriminação e/ou preconceito.

3. Ser motivo de chacota dos colegas e do chefe pode ser configurado como assédio moral?

Se a prática for repetitiva e prolongada, com o objetivo de atingir a honra e a imagem do empregado, a resposta é sim. Existem dois tipos de assédio moral: individual (contra uma pessoa) e coletivo (contra um grupo de pessoas). No primeiro caso é chamado de vertical quando praticado do superior para o subordinado. Já quando praticado entre colegas de trabalho, trata-se de assédio moral horizontal. Esse tipo de assédio ocorre em detrimento de disputas por espaço por cargo ou uma promoção e, geralmente, realizado entre um ou vários empregados.

4. Boatos e fofocas são práticas de assédio moral?

Sim, quando é ofensivo à honra do empregado. Mas, para caracterizar o assédio, a vítima deve provar que sofreu um dano, seja ele físico ou moral.

5. Isolar um funcionário é assédio moral?

A recusa constante em delegar tarefas

também se trata de assédio moral. Esta é uma das modalidades mais frequentes. Este tipo de coação visa à adesão do empregado em programas de desligamento voluntário ou à demissão.

6. Como comprovar o assédio moral?

Para comprovar que está sendo vítima de assédio moral, é necessário que o trabalhador reúna provas, testemunhas, documentos, cópias de memorandos, cds, filmes, circulares, emails e qualquer evidência que possa comprovar o crime.

7. Qual o tipo de assédio moral mais frequente no Brasil?

São muitos, porém, ameaças, ofensas, sugestões humilhantes, isolamento e até agressões físicas são as mais comuns.

8. Como se dá o assédio sexual?

Este tipo de assédio consiste na abordagem contínua com o objetivo de obter favores sexuais. Para ser definido como assédio sexual, também é preciso que haja relação de emprego ou de hierarquia entre o assediador e a vítima. Se o ato praticado for grave, não há a necessidade de provar a repetição da conduta. As mulheres, geralmente, são as maiores vítimas do assédio sexual.

9. Olhares e cantadas no ambiente de trabalho podem ser considerados assédio sexual?

Assédio sexual se dá apenas quando houver imposição de favores sexuais em troca de se manter o emprego, conquistar regalias ou influenciar em promoções na carreira.

10. Como provar na Justiça que ocorreu o assédio sexual?

Da mesma forma que o assédio moral e, geralmente, pode necessitar de depoimentos de testemunhas.





O **crime de assédio sexual** não se confunde com o **assédio moral**. No assédio sexual o constrangimento é dirigido à obtenção de vantagem ou favorecimento sexual. No assédio moral a conduta consiste em humilhar, constranger moralmente a vítima e colocá-la em situação vexatória.

O assédio moral não está tipificado no Direito Penal, mas esses casos são solucionados pelo Direito Civil, Direito do Trabalho, Direito Administrativo e até mesmo pelo Direito Penal como constrangimento ilegal ou ameaça.



***Trabalhador ou trabalhadora, se você
é vítima de assédio moral ou sexual
procure seu sindicato e denuncie***

Selene Siman,
secretaria de Saúde do Trabalhador da CUT Brasília



CUT
BRASÍLIA®



CUT
®
BRASÍLIA

cutbrasilia.org.br
facebook.com/cutbrasiliaoficial