

**ASSÉDIO SEXUAL E MORAL:
POR UMA CONDUTA COM
DIGNIDADE E INTEGRIDADE
NO AMBIENTE DE TRABALHO.**

O QUE É ASSÉDIO?



CONTEXTO: COMO IDENTIFICAR?

CONCEITOS - CAUSAS - CONSEQUÊNCIAS

COMO PREVINIR? O QUE FAZER?

LEGISLAÇÃO – OUVIDORIA – COMITÊ DE ÉTICA

➤ O QUE É ASSÉDIO?

- Muitas são as formas de assediar alguém, mas é necessário considerar que aquele/a que assedia o/a outro/a busca submetê-lo/a, sem trégua a ataques repetidos com insistência, com atos que deixam na 'vitima' o sentimento de ter sido maltratada, desprezada, humilhada, rejeitada (Dic. Feminino da Infância, 2015, p. 36);
- Por assédio também se entende toda e qualquer de conduta abusiva que se manifesta em comportamentos, palavras, gestos, escritos, em presença e/ou pelas redes sociais que possam trazer danos à personalidade, à dignidade, a integridade física ou psíquica de uma pessoa.

CONCEITOS – O QUE É?

- Os assédios são diferentes formas de violência contra a mulher que ocorrem nos ambientes públicos e de trabalho; isto é, são expressões do poder ou do domínio masculino, que se materializa na presença das relações desiguais de gênero características de uma sociedade patriarcal, onde mulheres e homens são ‘valorados’ ontologicamente de maneira diferenciada;
- - As primeiras são destinadas as tarefas da reprodução; os segundos para as tarefas de expansão do poder. Assim, ao tratar do assédio sexual, destaca-se que - primordialmente, o assédio não se restringe apenas à sexualidade, mas sim a uma condição de poder [predominante do masculino].
- -A naturalização da disponibilidade do corpo feminino no espaço público, expressão da presença de uma ‘cultura do estupro’ enraizada no Brasil, permite que muitos homens não compreendam ou, mais ainda, não respeitem a negativa feminina, a ausência de reciprocidade frente a uma tentativa de aproximação sexual.
- - A bibliografia de referencia distingue, no geral dois tipos de assédio pela natureza das ações e pelo teor das intenções: ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL [também denominado de psicológico].

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

- - A Organização Internacional do Trabalho - OIT define como assédio sexual no trabalho as ações como – insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características: ser condição clara para dar ou manter o emprego; influenciar nas promoções da carreira do/a assediado/a; prejudicar o rendimento profissional; humilhar; insultar ou intimidar a ‘vitima’.
- - O Ministério do Trabalho e Emprego - MTE define assédio sexual como a abordagem, não desejada pelo/a outro/a, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que faz uso dessa condição de ‘vantagem’ para obter algum tipo de favor.

De acordo com os dados da OIT, 52% das mulheres já sofreram assédio em algum momento de sua vida laboral

➤- No Brasil, não há estatísticas mais precisas em relação a esse tipo de violência, pois trata-se de uma violência “público-privada”. Isso significa dizer que o corpo da mulher ainda não é considerado pertencente ao espaço público e a violência sexual no ambiente de trabalho talvez possa ser o mais agudo exemplo da relação entre controle exercida sobre o corpo feminino que reforça a divisão sexual do trabalho.

Atitudes Características de Assédio Sexual.

➤ No ambiente de trabalho trata-se da exposição dos trabalhadores/as a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

- Pedidos de favores inclusive - sexuais por superior hierárquico;
- Promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação por parte da/o subordinada/o;
- Ameaça de represália em caso de recusa de convite/proposta ;
- Risco perda de emprego pela negação, e/ou de ganho de benefícios;
- Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- Comentários grosseiros, humilhantes e embaraçosos;
- Apalpadelas, beliscões ou fricções deliberadas e ofensivas;
- Uso de ameaças e de chantagens;

TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE LABORAL

Quanto às formas de manifestação do assédio sexual, pode ocorrer por:

i) por intimidação - não exige hierarquia nas relações de trabalho;

Pode começar com cantadas e insinuações, evoluir para um convite para sair e chegar ao ponto de forçar beijos, abraços e outros contatos sexuais e mais íntimos.

ii) por chantagem – exige hierarquia no trabalho.

- Consiste na abordagem, repetida ou não – dependendo de sua gravidade, de uma pessoa em relação a outra, com intenção de obter favores sexuais mediante imposição de sua vontade, sendo seu superior hierárquico; em que haja abuso de poder que possa prejudicar o/a subordinado/a.

-Ambas expressividades de assédio causam constrangimento e violam a liberdade sexual do/a assediado/a.

- Vale lembrar que é possível ocorrer assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo.

Pesquisa indica que situações de assédios são comuns nas empresas brasileiras, mas são pouco denunciadas.

- A pesquisa realizada pelo Sindicato das Secretárias do Estado de São Paulo (Sinesp) demonstra que 25% de suas filiadas foram assediadas por suas chefes.
- Contratações sempre balizadas pela “preferência” quase compulsória por profissionais do sexo feminino. As explicações para o alto índice de violência se dariam pelo local de trabalhado ser isolado de outros setores.
- No mesmo sentido, é sabido que, ainda que subnotificados, os casos de assédio sexual a empregadas domésticas são numerosos, também marcados pelo exercício profissional se dar no espaço privado e com a ausência de praticamente nenhum outro empregado.

"A secretária não assedia o chefe, mas o chefe pode assediar a secretária".

ASSÉDIO MORAL

- Embora no plano jurídico não há uma lei específica que lida com assédio moral no Brasil, pois trata-se de um conceito relativamente novo, em sua designação, o ASSÉDIO MORAL pode ser definido como exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, sobretudo, no ambiente de trabalho.

-A atitude de constranger desestabiliza o/a outro/a forçando-o/a agir de acordo com os desejos e as intenções daquele/a que assedia. No geral são identificados três elementos que identificam o assédio moral: a repetição/persistência, a violência psicológica e a finalidade destrutiva.

ASSÉDIO MORAL – O QUE É?

Assédio Moral definição do Ministério do Trabalho :

“Qualquer conduta abusiva (gestos, palavras, escritos, comportamentos, atitudes, etc.) que seja intencional e freqüente; que fira a dignidade e a integridade psíquica e física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima nas relações de trabalho”.

Se caracteriza pelo abuso mental, verbal e emocional que inclui:

- **Todas as formas de interações prejudiciais e persistentes;**
- **Assustar, aterrorizar e ameaçar; explorar e corromper; desprezar, rejeitar, enganar, isolar e ignorar;**
- **Negar a capacidade de resposta emocional do outro; negligenciar a saúde mental e trair a confiança do outro;**
- **Ofender, destratar, humilhar, menosprezar, depreciar, ridicularizar, mentir e omitir, ferir o sentimentos do outro;**

As mulheres – vítimas preferenciais de assédios: explorando os dados.

- 8% das mulheres trabalhadoras (equivalente a 12 milhões de pessoas), segundo a OIT já foram vítimas de assédio(2012);
- Estudo feito em 97 empresas no Estado de São Paulo concluiu que (42%) das trabalhadoras sofreram assédio moral (Folha de São Paulo, junho/2012);
- Estimativa da OIT para a década de 2010 é de que 52% das mulheres economicamente ativas sofreram assédio sexual;
- Margarida Barreto – Médica pesquisadora PUC-SP, afirma que: “as mulheres são as maiores vítimas de assédio moral sendo que 65% das entrevistadas têm histórias de humilhação contra 29% dos homens” (pesquisa realizada pela autora com trabalhadoras/os, em São Paulo , 2013);
- O assédio determina o surgimento de diversos problemas na saúde física e mental das mulheres, segundo o médico do trabalho, Dr. Luiz Saraiva Neves:
 - **Estresse emocional;**
 - **Sentimento de culpa;**
 - **Perda do poder de concentração;**
 - **Transtornos de adaptação;**
 - **Ansiedade;**
 - **Insegurança;**
 - **Baixa autoestima;**
 - **Perda de produtividade;**

Para quem serve os assédios?



- O assédio moral é uma estratégia de controle e de poder, sobre corpos e mentes das/os trabalhadoras/os, no sentido da dominação, que deixa transparecer a presença de um *ethos* masculino no exercício do cargo/posição hierárquica;
- Nas organizações focalizam-se nos relacionamentos entre chefias e subordinadas/os e entre as/os próprias/os colegas;
- No geral, serve de pedestal à manutenção do controle social e reprodução da(s) desigualdade(s), com uma dupla função: relações de poder e relações de dominação;
- Para eliminar as diferenças, porque ameaçam ou incomodam - por exemplo, fazer uma “limpeza étnica”, de gênero, contra gays/homossexuais, com o uso da marginalização que discrimina e exclui aquelas/es que estão em posição inferiorizada.

Por que as mulheres são as vítimas preferenciais

- A maioria das mulheres assediadas são portadoras de histórias de humilhações e de violências domésticas o que as torna mais vulneráveis, segundo a médica e pesquisadora Margarida Barreto, que segundo a qual, a prática de assédio causas inúmeras consequências às mulheres;
- Estresse emocional; - sentimento de culpa; - perda do poder de concentração; - transtornos de adaptação; - ansiedade; -insegurança; - baixa autoestima; e, perda de produtividade;
- O assédio sexual ofende a honra, a imagem, a dignidade e a intimidade da pessoa. - - Corrompe, desestabiliza o ambiente de trabalho tornando-o hostil para a pessoa, e mesmo para o grupo.
- - Essas situações de assédio colocam a mulher em uma condição constrangedora e indigna, podendo causar-lhe insegurança e desconforto no trabalho, abalos psicológicos, baixa auto-estima, dentre outros efeitos em seu bem-estar e sua vida profissional.

Danos causados pelo assédio moral

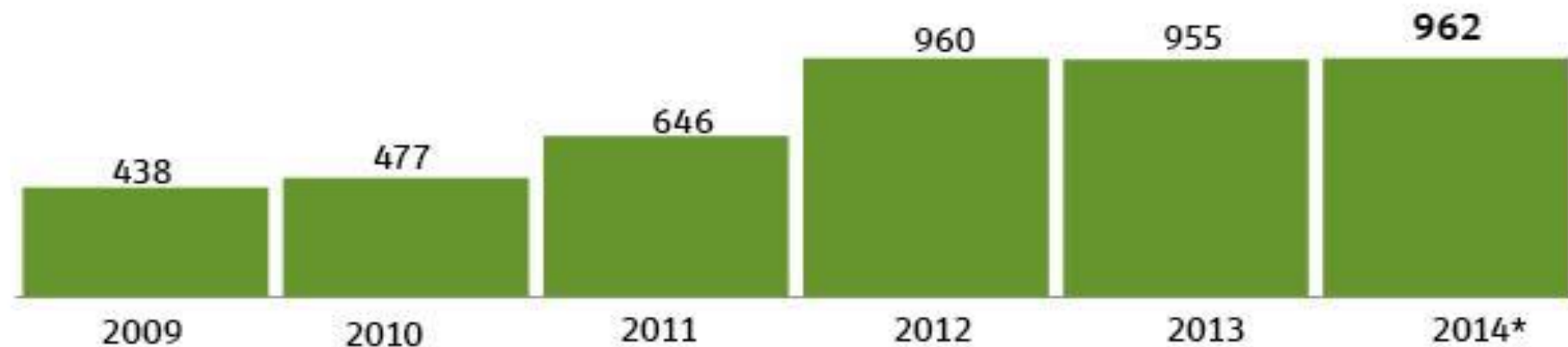
- **O assédio moral é uma doença da solidão;**
 - **A vítima que sofre assédio, isola-se do grupo de referência;**
 - **A vítima que sofre assédio, dificilmente encontra maneiras para se defender;**
 - **A vítima que sofre assédio é desacreditada seja pelos amigos e/ou familiares;**
 - **A vítima que sofre assédio perpetua a violência silenciosa de gênero;**
 - **A vítima que sofre assédio, no geral atribui a culpa a si mesma;**
-
- ❖ **Desestabilização emocional e profissional;**
 - ❖ **Perda de autoconfiança e autoestima ;**
 - ❖ **Sentimento de fragilização, ridicularização e menosprezo;**

ASSÉDIO NO ESCRITÓRIO

Casos de abuso crescem neste ano

Número de investigações

No Ministério Público do Trabalho no Estado de São Paulo



O QUE É ASSÉDIO MORAL?



Exposição da pessoa a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva, com o objetivo de enfraquecê-la moralmente.

QUEM PRÁTICA?

De cima para baixo (chefe assedia subordinado)

Lateralmente (assédio entre colegas)



De baixo para cima (subordinado assedia o chefe)

Assédio sexual e assédio moral: o que fazer?

- Reunir provas para comprovar o assédio (ex. bilhetes, vídeos, fotos, presentes e outros);
- Anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (data, local, nome do/a assediador/a, testemunhas, contexto ou circunstâncias, etc);
- Dar visibilidade e testemunho ao fato;
- Procurar ajuda profissional (ex. advogado/a) ou de um grupo de apoio (ex. sindicatos, entidades sócio-profissionais);
- Evitar conversas com o/a assediador/a sem a presença de testemunhas;
- Em caso de assédio sexual, procurar a Delegacia da Mulher (DEAM);
- Em caso de assédio sexual procurar o serviço médico de urgência;
- Não se isolar e buscar ajuda e solidariedade entre amigos/as e familiares.

LEGISLAÇÃO, OUVIDORIA E COMITÊ DE ÉTICA



Fonte: Ministério Público do Trabalho, BSB, maio de 2017

-Apenas em 1994, na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a violência contra a mulher (conhecida como Convenção de Belém do Pará), é que o assédio sexual foi considerado uma das formas de violência contra a mulher.

- No Brasil, no âmbito penal, apenas nos anos 2001, com a edição da Lei 10224/01, incluiu-se o artigo 216-A no Código Penal, no Título referente aos crimes contra a dignidade sexual, narrando ser assédio sexual a conduta 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.”, com a previsão de pena de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

LEGISLAÇÃO, OUVIDORIA E COMITÊ DE ÉTICA

- Necessidade de criação de uma Ouvidoria interna para uma implementar uma 'cultura auditiva' onde se pudesse escutar e acolher as queixas de assédios, por parte dos/as funcionários/as;**
- Criação de um Comitê de Ética para :**
 - Dar visibilidade e testemunho ao fato; - Orientar na procura de ajuda profissional (ex. advogado/a) ou de um grupo de apoio (ex. sindicatos, entidades sócio-profissionais);**
 - Orientar para que seja evitada conversas com o/a assediador/a sem a presença de testemunhas;**
 - Em caso de assédio sexual, procurar a Delegacia da Mulher (DEAM); e o serviço médico de urgência;**
 - Não se isolar e buscar ajuda e solidariedade entre amigos/as e familiares.**

LEGISLAÇÃO, OUVIDORIA E COMITÊ DE ÉTICA

-Por fim, concluindo cito a Dra. Isadora Martinatti Penna, advogada trabalhista ao afirmar:

-“Ademais, outro elemento que colabora para a subnotificação é o receio de represália no ambiente laboral. Levando-se em conta que hoje, por conta do posicionamento doutrinário e jurisprudencial no sentido de que a universalização do FGTS aboliu a estabilidade no emprego e que o STF há mais de duas décadas se omite a por fim aos debates acerca da aplicabilidade da convenção 158 da OIT no país, há um temor de que a queixa ou denúncia de assédio acarrete em sua dispensa”.

-Ainda, “seja em qual ambiente de trabalho for, nossa condição de mulheres em uma sociedade patriarcal é colocada à prova a todo tempo, exposta a olho nu. Precisamos nos empoderar dos mecanismos legais e dos serviços já existentes para publicizar, politizar e romper essa situação de violência e, paralelamente a isso, lutar coletivamente por uma verdadeira rede de enfrentamento à violência contra a mulher e, na utopia desejada e alcançável, por uma sociedade livre de quaisquer opressões”.

Assédio Sexual e Assédio Moral: princípios da Constituição Federal, 1988.

- A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, CF)**
- Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação é um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, IV, CF).**
- Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, sendo todos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (art. 5º, I, CF).**

O que é uma Ouvidoria?

- Trata-se de um canal/ponte entre o/a trabalhador/a e a organização; desenvolvimento de uma cultura auditiva/escuta;
- Estabelece um serviço aberto ao trabalhador/a para escutar as reivindicações, as denúncias, as sugestões e também os elogios referentes aos diversos serviços realizados e disponíveis;
- A criação de uma ouvidoria, seja ela um canal dentro de uma *empresa pública ou privada*, vem antes de tudo preencher um espaço cada vez mais ampliado com relação ao direito do/a trabalhador/a e/ou servidor/a;
- A ouvidoria deve permitir o acesso a qualquer trabalhador/a que assim o desejar;

Como funciona uma ouvidoria?

- Os canais de acesso à ouvidoria podem ser abertos através de e-mail e telefone, ou mesmo pessoalmente, onde o/a trabalhador/a expõe sua denúncia, com todos os detalhes; o que permitirá ao ouvidor encaminhar ao conhecimento do setor competente junto à empresa;
- O *ouvidor* é a pessoa que *atua como centralizador e facilitador das relações entre o/a trabalhador/a e a gestão pública ou privada*, recolhendo as denúncias e acompanhando o andamento do processo;

Elaborar uma Comissão de Ética na Organização.

-Pode ser formada, por exemplo, por um profissional da área de Recursos Humanos, um da área de marketing, um da área jurídica e outro da área que exerce a atividade fim da empresa;

-A dificuldade com a ética nas organizações está em estabelecer o que é bem e mal, certo e errado. Aconselho que as empresas iniciem com o que consideram mal, ou seja, o que não é admitido que ocorra nas suas relações com empregados, fornecedores, clientes, etc;

-É importante lembrar que quanto mais democrático e participativo for o comitê de ética, maiores as chances de sua eficácia;

- Caberá à área de Recursos Humanos organizar palestras sobre o assunto, divulgando a intenção da empresa ao criar um Código de Ética, que seja prioritariamente para:

- * divulgar os padrões de conduta dentro e fora da empresa;**
- * avaliar e apoiar dúvidas sobre questões éticas;**
- * julgar os casos de violação do Código de Ética;**

Obrigada!

Lourdes Maria Bandeira

Profa. Titular do Depto. De Sociologia da
UnB

lourdesmbandeira@yahoo.com.br