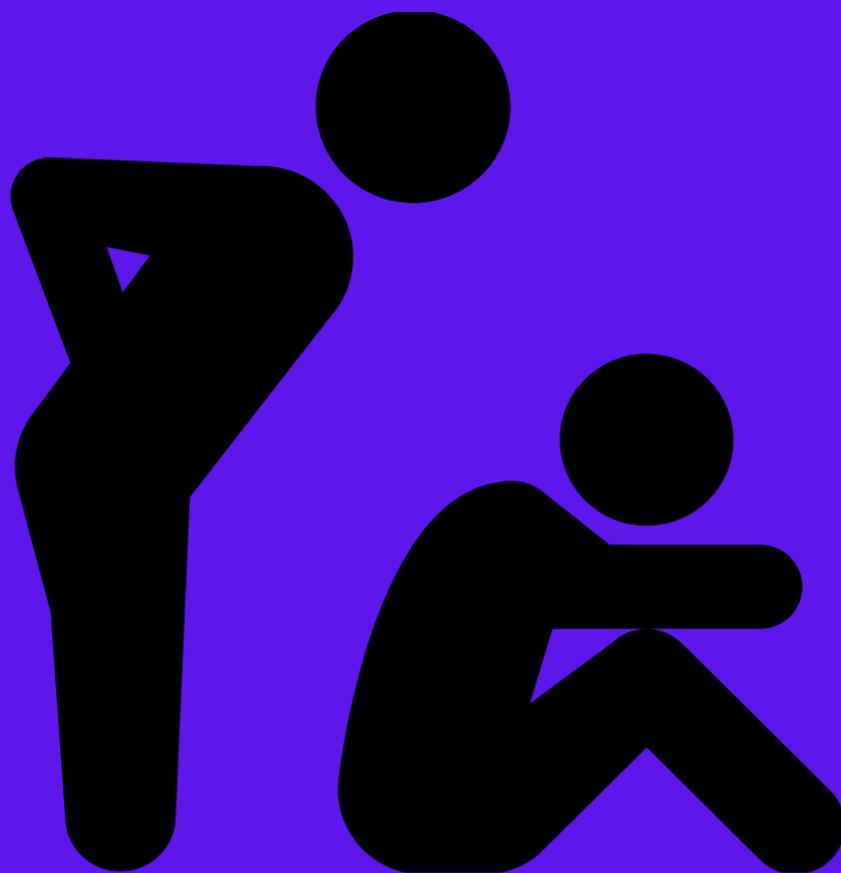




Universidade Federal do
Recôncavo da Bahia

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



Sumário

Assédio moral.....	2
O que é?.....	2
Assédio Moral na Administração Pública.....	2
Como ocorre?.....	3
Atitudes que podem expressar Assédio Moral.....	3
Consequências do Assédio Moral.....	5
Assédio Sexual.....	5
O que é?.....	5
Quais as formas de Assédio Sexual.....	6
Para caracterizar o Assédio Sexual é necessário o contato físico?.....	6
Para quem denunciar?.....	6
Quais as consequências para o assediador?.....	6
Fluxo de tratamento da denúncia de assédio na UFRB.....	7
Assédio Moral ou Sexual pode gerar indenização?.....	7
Conclusão.....	7

Assédio Moral, o que é?

O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções. Tais situações ofendem a dignidade ou a integridade psíquica dos trabalhadores. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas.

O assédio moral pode ser conceituado como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Tais atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado.

O objetivo do assediador, em regra, é motivar o trabalhador a pedir desligamento, exoneração ou remoção, mas o assédio pode configurar-se também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador, simplesmente visando, por exemplo, à humilhação perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões, atitudes manifestadas ou por discriminação. O importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de conduta reiterada que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico

Assédio Moral na Administração Pública

Algumas características que tornam o ambiente mais propício à prática de assédio:

- Estrutura hierarquizada;
- Burocracia excessiva;
- Regulamentação insuficiente;
- Falta de compromisso;
- Alta competitividade.

Algumas vantagens para o combate ao assédio moral na Administração Pública:

- Estabilidade;
- Maior proteção jurídica contra atos ilícitos;
- Possibilidades maiores de buscar a reparação, tanto no plano administrativo como no judicial.

Como ocorre?

Sob o ponto de vista hierárquico, o assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

- Vertical descendente – de cima para baixo: do superior para o subordinado;
- Vertical ascendente - de baixo para cima: do subordinado para o superior;
- Horizontal - na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho;
- Misto: horizontal e vertical.

A forma mais comum do assédio moral acontece em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração. Essa forma de assédio pode partir de um ou mais superiores e se dirigir a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da(s) vítima(s) em seu ambiente de trabalho.

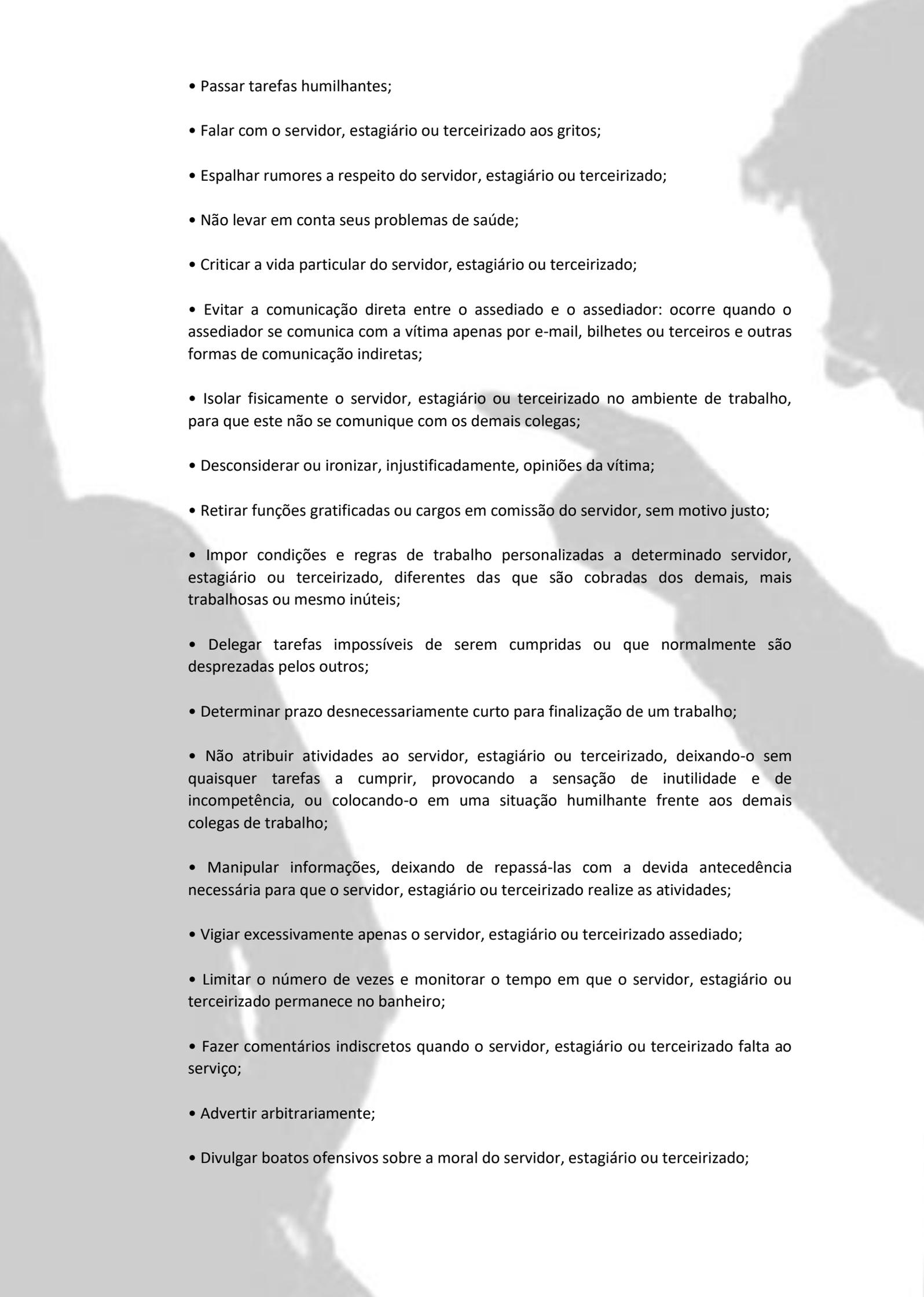
Embora a situação mais comum seja a de o assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou mesmo partir de subordinados para um superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de ocorrer.

O que é importante para configurar o assédio moral, dessa forma, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada.

Nesse sentido, cabe destacar que, muitas vezes, o assédio moral vindo do superior em relação a um subordinado pode acarretar mudanças negativas também no comportamento dos demais servidores, que passam a isolar o assediado, com a finalidade de proteger seu próprio cargo, muitas vezes reproduzindo as condutas do agressor. Passa a haver, assim, uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, bem como a ausência de solidariedade para com o trabalhador que está exposto ao assédio moral.

Atitudes que podem expressar o Assédio Moral

- Retirar a autonomia do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Contestar, a todo o momento, as decisões do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Sobrecarregar o servidor, estagiário ou terceirizado de novas tarefas;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele servidor, estagiário ou terceirizado;
- Ignorar a presença do servidor, estagiário ou terceirizado assediado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;

- 
- Passar tarefas humilhantes;
 - Falar com o servidor, estagiário ou terceirizado aos gritos;
 - Espalhar rumores a respeito do servidor, estagiário ou terceirizado;
 - Não levar em conta seus problemas de saúde;
 - Criticar a vida particular do servidor, estagiário ou terceirizado;
 - Evitar a comunicação direta entre o assediado e o assediador: ocorre quando o assediador se comunica com a vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
 - Isolar fisicamente o servidor, estagiário ou terceirizado no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas;
 - Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima;
 - Retirar funções gratificadas ou cargos em comissão do servidor, sem motivo justo;
 - Impor condições e regras de trabalho personalizadas a determinado servidor, estagiário ou terceirizado, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
 - Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
 - Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
 - Não atribuir atividades ao servidor, estagiário ou terceirizado, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
 - Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o servidor, estagiário ou terceirizado realize as atividades;
 - Vigiar excessivamente apenas o servidor, estagiário ou terceirizado assediado;
 - Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o servidor, estagiário ou terceirizado permanece no banheiro;
 - Fazer comentários indiscretos quando o servidor, estagiário ou terceirizado falta ao serviço;
 - Advertir arbitrariamente;
 - Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do servidor, estagiário ou terceirizado;

- Instigar o controle de um servidor, estagiário ou terceirizado por outro, determinando que um trabalhador tenha controle sobre outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.

Consequências do Assédio Moral

O assédio moral constitui-se de uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para qualquer trabalhador, seja servidor público, terceirizado, estagiário, etc.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do servidor, estagiário ou terceirizado de modo direto, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e psicológica, podendo desencadear ou agravar quadros de estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, entre outros.

Esses danos podem evoluir para uma incapacidade laborativa e até mesmo a morte, constituindo um risco invisível, mas real.

É importante ressaltar que todo esse processo, além de adoecer o ambiente de trabalho, desencadeia o afastamento do servidor, estagiário ou terceirizado por meio de licenças ou mesmo pedidos antecipados de aposentadorias, onerando a sociedade que, em todo caso, acaba sendo afetada pela prestação de um serviço de má qualidade.

Assédio Sexual, o que é?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Pode ser conceituado como “toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas”. (Maurício Drapeau).

Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.

O assédio sexual atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em 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. Tal atitude, ainda que menos comum, pode ocorrer tendo os homens como vítimas. Ademais, é importante frisar que o assédio sexual no ambiente de trabalho não se restringe às situações hierárquicas, podendo ocorrer assédio sexual horizontal.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ ou às escolhas sexuais das

peçoas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários constrangedores sobre a figura do gênero oposto, devem ser evitados.

Essa pressão possui componentes de extrema violência moral, na medida em que coloca a vítima em situações vexatórias, provoca insegurança profissional pelo medo de ser removido para setores indesejados ou até mesmo de se instaurar, sem justo motivo, sindicância ou procedimento administrativo disciplinar.

Quais as formas de Assédio Sexual?

O assédio sexual é uma forma de abuso de poder no local de trabalho. Segundo a professora Adriana Calvo, da PUC/SP, o assédio sexual pode se dar de duas maneiras:

- Assédio por Intimidação:
 - Assédio sexual ambiental, por meio do qual o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização;
 - Restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.
- Assédio por Chantagem:
 - Assédio sexual qui pro quo – isto por aquilo – ou seja, a oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual;
 - Ocorre via chantagem, insistência, importunação da vítima para fins sexuais;

Para caracterizar o Assédio Sexual é necessário o contato físico?

Não, pois várias condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico. Essa prática pode ser clara, como expressões verbais ou escritas, ou de formas mais sutis, como comentários, gestos, imagens enviadas por e-mails, entre outros.

Para quem denunciar?

Internamente, as denúncias de assédio moral e sexual devem ser apresentadas à Ouvidoria da UFRB através da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR (<https://falabr.cgu.gov.br>), que realizará a análise preliminar de autoria e materialidade e a encaminhará para apuração a ser realizada pelas autoridades competentes.

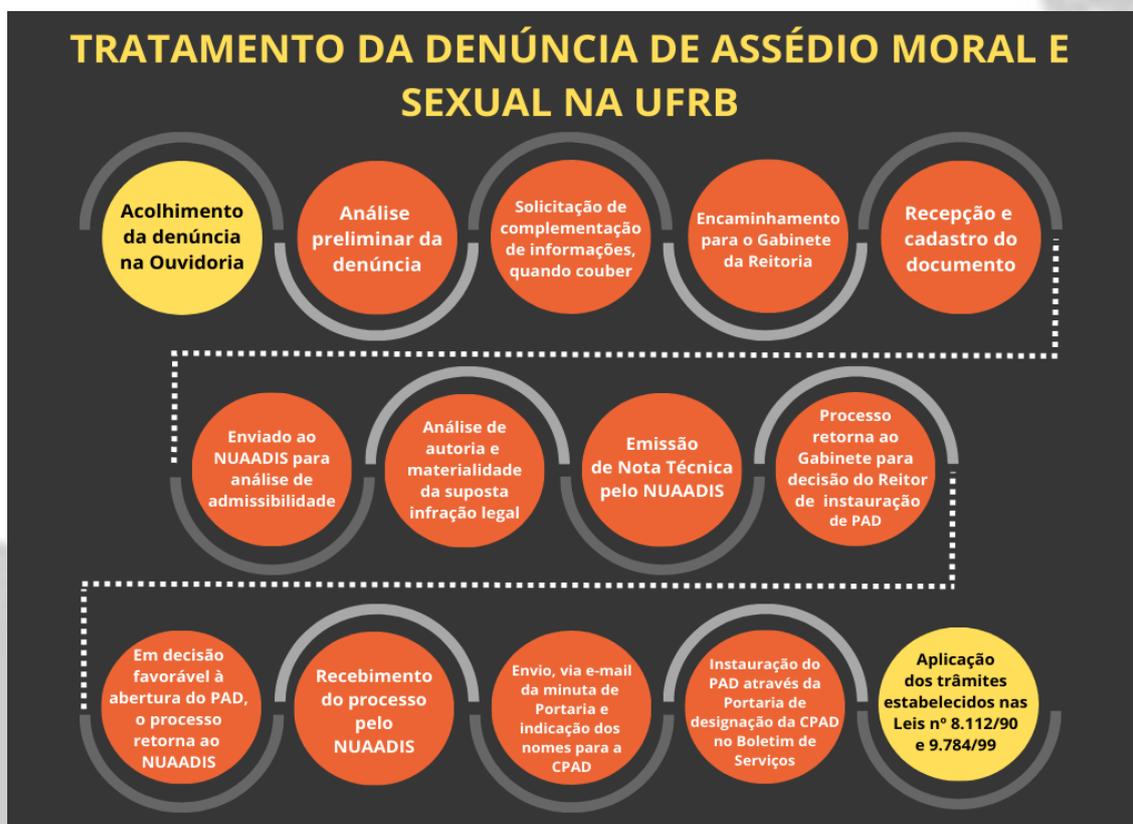
Externamente, as denúncias podem ser apresentadas aos demais órgão de proteção, tais como Ministério do Trabalho e Previdência, Ministério Público, Defensorias Públicas, Representações Sindicais, dentre outros. Nada impede, ainda, que a lesão gere uma demanda judicial, na qual se pleiteie indenizações por eventuais danos patrimoniais e morais.

Quais as consequências para o assediador?

O assediador pode ser punido tanto na esfera civil, como também nas esferas administrativa e penal. Sendo o assediador um servidor público, o Estado (União, Estado ou Município) pode ser responsabilizado civilmente pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui, segundo atribuição legal, art. 37, §6º, da

CF, responsabilidade objetiva, ou seja, independe de prova de culpa. Ao ser comprovado o assédio e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima.

Fluxo de tratamento da denúncia de assédio na UFRB



Assédio Moral ou Sexual pode gerar indenização?

Normalmente a vítima sofre perseguições, ameaças, redução no rendimento do trabalho, que inclusive geram perdas de caráter material e moral, dando direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão ou exoneração, abandona o emprego; o que, sem dúvida, deve ser indenizado. Muitas vezes, notadamente na hipótese de assédio sexual, a conduta da vítima acaba sendo questionada pela sociedade, o que gera ainda mais sofrimento, isso porque são levantadas suspeitas quanto à sua idoneidade.

Conclusão

Desmistificar a questão do assédio moral e sexual no local de trabalho é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença onde já estiver instalado. Partindo dessa premissa, o objetivo desta cartilha é tratar de um tema que, dia a dia, ganha mais espaço na mídia e no cotidiano das organizações, vem sendo cada vez mais discutido e, mesmo assim, é essencialmente polêmico.

Em razão de sua crescente importância nas relações trabalhistas 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, mas por toda a sociedade.

Não colabore com assédio, se presenciar ou for vítima de atitudes que caracterizem assédio moral ou sexual, denuncie! Essa luta é de todos nós!

