

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Promover uma cultura de integridade no serviço público é requisito essencial para o aumento da confiança da sociedade no Estado e em suas instituições. Manter um alto nível de integridade e desenvolver uma cultura organizacional baseada em elevados valores padrões de conduta constitui política pública fundamental a ser constantemente promovida e incentivada pelos governantes e gestores.

Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a integridade é uma pedra fundamental da boa governança, uma condição para que todas as outras atividades do governo não só tenham confiança e legitimidade, mas também que sejam efetivas.

Por isso, combater o assédio moral e sexual no ambiente das instituições públicas constitui uma ação fundamental para o êxito dessa política.

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Para a configuração de assédio moral é necessária que a conduta seja reiterada e prolongada no tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima. Episódios isolados podem até caracterizar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.

O assédio pode ser configurado como condutas abusivas exaradas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos, escritos que podem 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.

No site do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o assédio moral é definido da seguinte forma: “toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador”.

Exemplos:

- Contestar ou criticar constantemente o trabalho da pessoa

- Sobrecarregá-la com novas tarefas ou deixá-la propositalmente no ócio, provocando a sensação de inutilidade e incompetência
- Ignorar deliberadamente a presença da vítima
- Divulgar boatos ofensivos sobre a sua pessoa
- Dirigir-se a ela aos gritos
- Ameaçar sua integridade física

Consequências que o assédio moral pode trazer:

- Diminuição da autoestima do servidor
- Desmotivação
- Produtividade reduzida
- Rotatividade de pessoal
- Aumento de erros e acidentes
- Absenteísmo
- Licenças médicas frequentes
- Exposição negativa do nome do órgão ou instituição.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O Ministério Público do Trabalho, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho, na cartilha “Assédio Sexual: Perguntas e Respostas”, define o assédio sexual no ambiente de trabalho como “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”.

Ainda na mesma publicação, temos que “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.

Alguns aspectos desse tipo de violência:

- Assédio sexual se caracteriza por uma ação reiterada, mas dependendo do caso pode até ser considerado como um ato único, em que a vítima, que pode ser mulher ou homem, acaba sendo intimidada com incitações sexuais

inoportunas. (Márcia Bessa, Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região e gestora do Programa Trabalho Seguro).

- Para o conceito de assédio sexual é determinante o comportamento subsequente à não aceitação da proposta de índole sexual. Assim, se a outra parte não se mostra inclinada a aceitar essa proposta e mesmo assim continua sendo abordada na mesma direção, nesse momento surge a figura do assédio sexual. (José Wilson Ferreira Sobrinho).
- Assédio sexual insere-se no contexto de um problema mais amplo, o da violência laboral, definida por Barreto e Heloani como todas as formas de comportamento agressivo ou abusivo que possam causar dano físico, psicológico ou desconforto em suas vítimas. (Karla Valle, Assistente Social do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região).

Assédio sexual por chantagem

Ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.

Assédio sexual por intimidação ou ambiental

Ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o objetivo de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.

Consequências que o assédio sexual pode trazer:

- Depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental.
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante.
- Insônia, alterações no sono, pesadelos.
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização.
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades.
- Sensação negativa em relação ao futuro.
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações.
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas.
- Uso de álcool e drogas.
- Tentativa de suicídio.

COMO DENUNCIAR

Antes de fazer uma denúncia no âmbito do assédio, seja sexual ou moral, é importante que o denunciante tente obter comprovação do assédio contra si (mensagens, vídeos, gravações etc.), pois as provas trazidas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia. Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas do assédio, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração.

O FalaBR pode ser utilizado para o envio de denúncias de assédio moral ou sexual. A plataforma, acessível por meio do endereço <http://falabr.cgu.gov.br>, pode ser usada no caso de denúncias a serem encaminhadas aos órgãos e entidades do Poder Executivo federal, bem como aos órgãos dos Executivos estaduais e municipais que adotam o FalaBR como ferramenta de ouvidoria.

Após a reunião das comprovações, a denúncia deverá ser registrada para que seja feita a apuração formal, a qual poderá ensejar a aplicação de uma penalidade, respeitados os princípios do contraditório e da ampla defesa. Conforme previsto no artigo 10º da Lei nº 13.460/2017, a denúncia deverá ser dirigida à ouvidoria do órgão ou entidade, mas, sendo o assediado servidor público, poderá também representar pela via hierárquica, conforme previsto na Lei nº 8.112/90. Neste caso, sendo o assediador o chefe imediato, a denúncia deverá ser encaminhada à autoridade superior. Dada a natureza da impropriedade, que normalmente não é registrada em documentos oficiais e que é direcionada a pessoas específicas, faz-se necessário que conste, na denúncia, identificação dos agentes assediador e assediado.

No caso da denúncia recebida pela ouvidoria, esta procederá à análise preliminar, procedimento que não consiste em investigação. Em seguida, deverá ser encaminhada para a unidade correcional do órgão para análise e possível apuração/investigação. Sendo recebida pela via hierárquica, a autoridade, de igual forma, deverá encaminhar para a unidade correcional do órgão.

LEGISLAÇÃO PERTINENTE

Lei nº 8.112/1990

Na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o assédio moral ou sexual não está expressamente previsto como ilícito disciplinar. A conduta caracterizadora do assédio acaba sendo amoldada a outros tipos normativos, sendo passível de reprimenda, a depender da situação, em decorrência de inobservância de dever funcional.

Art. 116. São deveres do servidor:

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

XI - tratar com urbanidade as pessoas;

Art. 117. Ao servidor é proibido:

V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;

IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

IV - improbidade administrativa;

V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;

VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;

- deveres funcionais da moralidade administrativa – artigo 116, inciso IX

- tratamento com urbanidade das pessoas – artigo 116, inciso XI,

Lei nº 10.224/2001

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, tipificou o assédio sexual por chantagem como crime, conferindo a seguinte redação ao artigo 216-A do Código Penal:

“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”.

A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada no crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o artigo 146 do Código Penal.

ATENÇÃO: Quando o assediador sustenta a condição de servidor público federal, pode ser punido não apenas na esfera penal, como também nas esferas civil e administrativa.