



**BASTA:
COMBATE AO
ASSÉDIO MORAL
E SEXUAL NO
TRABALHO**

APRESENTAÇÃO

Os assédios moral e sexual representam violação à dignidade da pessoa humana, assim como os direitos fundamentais ao trabalho e à saúde, todos previstos na Constituição da República, cabendo a todos atuar para combatê-lo, seja preventivamente ou repressivamente, tanto no âmbito das relações de trabalho privadas quanto na Administração Pública.



O SINAL, com a presente cartilha, tem a intenção de informar aos servidores do Banco Central do Brasil situações que caracterizam o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, orientando como agir diante do assédio, e com isso agir na prevenção para inibir assédios nas execuções das atividades laborais.

Vamos juntos adotar as medidas necessárias para prevenir e combater o assédio moral e sexual e, assim, tornar o ambiente de trabalho mais saudável.

DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

Assédio Moral é caracterizado pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções. Essa situação ofende a dignidade e a integridade psíquica dos trabalhadores, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.



Uma conceituação trazida por Hirigoyen¹ é que “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, 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”, caracterizam o assédio moral.

No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

¹HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 65.

ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Algumas características que tornam o ambiente mais favorável 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 administrativamente como judicialmente.

O assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

Vertical descendente – de cima para baixo: do superior (chefe) para o trabalhador;

Vertical ascendente – de baixo para cima: do trabalhador para o superior;

Horizontal - na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho;

Misto: horizontal e vertical. A pessoa é assediada por superiores e também por colegas de trabalho.



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 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.

Além disso, o assédio moral pode ser classificado em:



Assédio moral interpessoal: é o processo contínuo (repetitivo e prolongado) de hostilidades, direcionado a alvos específicos (uma ou algumas pessoas), com o objetivo de isolar, humilhar ou prejudicar, para que ceda a objetivos, como pedido de demissão, atingimento de meta, perda de promoção e outros.

Assédio moral institucional: ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

ATITUDES QUE EXPRESSAM O ASSÉDIO MORAL

- ✓ Atribuir atividades estranhas ou incompatíveis ao cargo;
- ✓ Exigir a execução de tarefas em prazos inexequíveis;
- ✓ Contestar sistematicamente as atitudes e criticar o trabalho realizado;
- ✓ Desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contato com colegas e superiores hierárquicos;
- ✓ Sonegar informações necessárias ao desempenho das funções ou relativas à vida funcional;
- ✓ Deixar de repassar serviços, deixando o servidor propositalmente ocioso;
- ✓ Apropriar-se de ideias, propostas, projetos ou trabalhos;
- ✓ Constranger constantemente o servidor, ridicularizando suas atitudes;
- ✓ Fazer críticas em público;
- ✓ Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- ✓ Agredir verbalmente, alterar o tom de voz ou ameaçar com formas de violência física;
- ✓ Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas; e
- ✓ Isolar a pessoa assediada de eventos e atividades realizadas no local de trabalho.



Importante destacar que o assédio moral é diferente de atos de gestão administrativa pois as atribuições de tarefas aos subordinados para atender o interesse da administração, a transferência do servidor para outro local no interesse do serviço, a alteração de jornada de trabalho ou a destituição de funções comissionadas sem finalidade discriminatória, não caracterizam assédio moral, assim como divergências no modo de pensar, críticas construtivas e cobranças de prazos e de execução de trabalho, também não estão relacionadas à prática de assédio, desde que não exponham o servidor a situações constrangedoras e vexatórias.



ATENÇÃO



Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que seja caracterizado o assédio, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.



PROTEÇÃO LEGAL NO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral ainda não faz parte, expressamente, do ordenamento jurídico brasileiro, mas o poder judiciário tem se posicionado considerando a dignidade da pessoa humana, princípio constitucional previsto no art. 1º, incisos III e IV, da CF/88. Além desse, é considerado também o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida no artigo 6º, o direito à honra, previsto no art. 5º, inciso X, todos da CF/88.

No que se refere a Lei nº 8.112/90, consideram-se os deveres previstos no art. 116, incisos II, IX e XI, o de manter a conduta compatível com a moralidade administrativa, o de tratar com urbanidade as pessoas, e ser leal às instituições a que servir, além disso, no art. 117, inciso V que proíbe o servidor promover a manifestação de apreço ou despreço no ambiente de trabalho.

No Código Civil, o artigo 186, caracterizando o ato ilícito, para a pessoa que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral.

DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger alguém mediante palavras, insinuações, gestos e atos, que visem a obter vantagem ou favorecimento sexual. De acordo com Maurício Drapeau o assédio sexual é conceituado como “toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas.”



Esse tipo de assédio pode se consumir mesmo que uma única vez e mesmo que os favores sexuais não sejam concretizados. Ele pode ser caracterizado pelo não consentimento do assediado diante de comportamentos desagradáveis, ofensivos, impertinentes por parte do assediador.

O assédio sexual fere a dignidade e os direitos dos servidores e empregados públicos na medida que coloca a vítima em situações vexatórias, provoca insegurança profissional pelo medo de ser removidos para setores indesejados ou até mesmo de se instaurar, sem justos motivo, sindicância ou procedimento administrativo disciplinar.

ATITUDES QUE EXPRESSAM O ASSÉDIO SEXUAL



- ✓ Realizar contato físico não desejado;
- ✓ Fazer convites impertinentes para participar de encontros ou saídas;
- ✓ Criar ambiente de trabalho pornográfico, com insinuações explícitas ou disfarçadas;
- ✓ Contar piadas ou realizar conversas de cunha sexual;
- ✓ Ofender, por meio de palavras, contatos telefônicos, bilhetes ou mensagens de caráter sexual;
- ✓ Solicitar favores sexuais com promessas ou chantagens para permanência ou promoção no emprego;
- ✓ Fazer ameaças e insinuações explícitas ou veladas; e
- ✓ Perturbar com gestos ou palavras de caráter sexual.

REQUISITOS PARA CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL



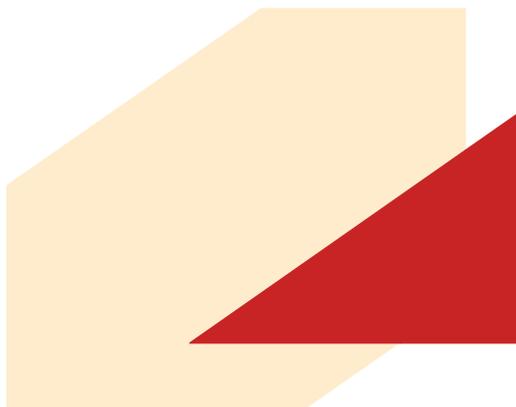
Constrangimento provocado por agente que assim age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima, para fins de responsabilidade penal. Do ponto de vista trabalhista, o assédio sexual entre colegas de mesma hierarquia pode ser caracterizado e gerar responsabilidade ao empregador/Poder Público, ainda que por omissão, porque não garantiu um meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio;



Pelo comportamento do agente que visa à vantagem sexual;



Sem o consentimento da vítima.





ASSÉDIO SEXUAL É CRIME

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao art. 216-A: “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.

Importante destacar, que embora a Lei nº 8.112/90 não aborde claramente a questão do assédio sexual, a conduta do assediador pode ser punida, pois afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta.

A prática de assédio sexual viola os seguintes deveres: a) manter conduta compatível com a moralidade administrativa (Lei nº 8112/90, art. 116, inciso IX); b) tratar as pessoas com urbanidade (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso XI).

ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO

O teletrabalho é uma atividade que ocorre remotamente, com o uso de tecnologias e comunicação (what-sapp, google meet, teams, zoom, trablet, notebook e outros) já o home office (atividade que ocorre em casa) é uma das formas de teletrabalho.



O regime de teletrabalho passou a ser utilizado no âmbito de toda a Administração Pública Federal, e com isso, a temática assédio, também pode aparecer nessa modalidade de trabalho para os servidores.

A fim de evitar que isso aconteça, é necessária a realização de planejamento, estabelecimento de metas e alinhamento de atividades.

SINTOMAS COMUNS DE QUEM SOFRE ASSÉDIO

Os reflexos de quem sofre qualquer assédio são significativos e atingem a autoestima e a saúde, dentre esses sintomas é possível identificar:

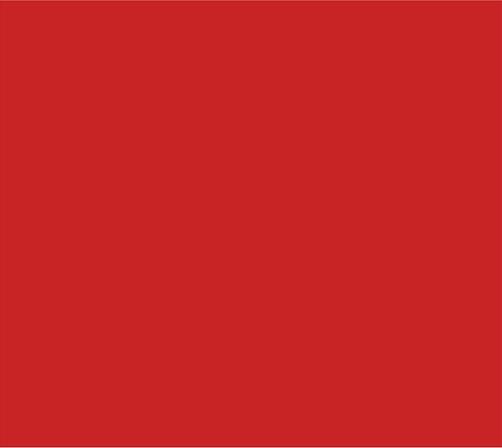


- ✓ Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- ✓ Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- ✓ Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- ✓ Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- ✓ Isolamento, tristeza,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

ATITUDES QUE PODEM CARACTERIZAR **ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO**



- ✓ Criticar a vida particular do servidor;
- ✓ Postar mensagens depreciativas em grupos de Whatsapp e em outras redes sociais;
- ✓ Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do servidor;
- ✓ Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar, sem prévia comunicação, o trabalho que, habitualmente competia a ele executar;
- ✓ Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos demais servidores;
- ✓ Não respeitar a jornada de trabalho do servidor;
- ✓ Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis com a atividade;
- ✓ Manter vigilância excessiva;
- ✓ Monitorar a rotina pessoal do servidor; e
- ✓ Mandar mensagens, e-mails e fazer ligações exigindo a conexão do servidor fora do seu horário de trabalho.



■ Os assédios moral e sexual causam perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças.

■ Além disso, as perdas se refletem no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores com a queda da produtividade e da qualidade, a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando, ainda, a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.



O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO?

- ✓ Resistir. Dizer, claramente, não ao assediador;
- ✓ Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- ✓ Reunir provas, como bilhetes, e-mails, presentes e outros;
- ✓ Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a);
- ✓ Evitar conversar e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o(a) assediador(a);
- ✓ Procurar seu sindicato e relatar o ocorrido;
- ✓ Na hipótese de assédio sexual, caso a vítima seja mulher, registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum;
- ✓ Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas.

A VÍTIMA

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso.

Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador!

Você pode cooperar das seguintes formas:

- ✓ Oferecer apoio à vítima;
- ✓ Disponibilizar-se como testemunha;
- ✓ Procurar o sindicato e relatar o ocorrido;
- ✓ Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;
- ✓ Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

A TESTEMUNHA

AGIR NA PREVENÇÃO

Para garantir um ambiente de trabalho saudável e livre de assédio é preciso seguir normas de boa convivência e respeitabilidade no ambiente de trabalho, para isso é preciso que todos sejam informados do que é assédio e como agir para não praticar. Seguem algumas medidas de prevenção:

- ✓ Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- ✓ Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- ✓ Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- ✓ Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- ✓ Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- ✓ Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- ✓ Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);





- ✓ Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- ✓ Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- ✓ Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- ✓ Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e
- ✓ Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.



ONDE PROCURAR AJUDA?

O Banco Central do Brasil tem programa de prevenção e tratamento de assédio. De acordo com a sua cartilha a conduta passível de assédio poderá ser tratada no serviço de atendimento psicossocial do Depes e das gerências administrativas regionais, na Comissão de Ética do Banco Central, na Corregedoria-Geral do Banco Central ou perante o Procurador-Geral, no caso de ocupantes do cargo de Procurador do Banco Central, mediante a comunicação da parte ofendida ou de terceiro que venha a ter conhecimento dos fatos.

Além desses departamentos, servidores, contratados e estagiários poderão tirar dúvidas sobre as dificuldades dos relacionamentos no trabalho ou acionar o serviço de mediação, principal ferramenta utilizada pelo BC para auxiliar na busca da resolução dos conflitos, por meio da caixa corporativa: **gestaodeconflitos.depes@bcb.gov.br**.

O Sinal, através de sua assessoria jurídica, pelo e-mail: **fabricia@sinal.org.br** ou pelos telefones **(61) 3322-8202 / 98112-6451**, está disponível para atendimento aos filiados que se sentirem constrangidos ou prejudicados por assédio.

REFERÊNCIAS

1. HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 65.
2. Banco Central do Brasil. Programa de Prevenção e Tratamento de Assédio Moral (Cartilha). Brasília/DF.
3. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, 12 dez. 1990.
4. Secretaria de Estado da Mulher do Distrito Federal. Prevenção ao Assédio na Administração Pública do DF (Cartilha). Brasília/DF.
5. Conselho Nacional do Ministério Público. Assédio Moral e Sexual. Previna-se. Brasília/DF. (Cartilha), 2016.
6. Título: Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo. Secretaria de Comunicação Social do TST.

