

Apresentação

Esta cartilha visa demonstrar o que é assédio moral e o que é assédio sexual no ambiente de trabalho, quais são as suas causas e consequências, além das formas para a sua prevenção.

Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assédio moral e/ou sexual.



Neste sentido, o propósito do presente trabalho é conscientizar de todos sobre o tema, a partir de diferentes perspectivas. Com exemplos práticos, demonstraremos situações que configuram assédio, indicando as possíveis causas e consequências desse tipo de conduta. Também serão apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio moral de forma a tornar o ambiente de trabalho mais positivo.

Primeiramente, falaremos sobre o

assédio moral



O que é?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

O assédio moral caracteriza-se por condutas repetitivas do agente 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 empregado.

Trata-se de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

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.



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

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República, com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como com o quanto disposto no Código de Ética da Pró-Saúde, que visa o combate deste tipo de conduta.

Classificação e tipologia do assédio moral

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

1. Assédio moral vertical interpessoal

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

- **Exemplos:** Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores; Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador

2. 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.

- **Exemplos:** - Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões; Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência; Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais; - Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos. Passar tarefas humilhantes.



3. Assédio moral vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

i) Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação.

■ **Exemplos:** Retirar cargos e funções sem motivo justo; Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece; Advertir arbitrariamente.

ii) Ascendente: Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos.

■ **Exemplos:** Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção; Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o superior realize suas atividades; Atribuir apelidos pejorativos; Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do superior.

4. Assédio moral horizontal

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

■ **Exemplos:** Criticar a vida particular da vítima; Atribuir apelidos pejorativos; Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores.

5. Assédio Moral Misto

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

- **Exemplo:** Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

IMPORTANTE

Para a configuração do assédio moral, a conduta assediadora tem que ser praticada de forma REITERADA!! Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.



O que não configura assédio moral

- **Exigências profissionais:** Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.
- **Aumento do volume de trabalho:** Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.
- **Uso de mecanismos tecnológicos de controle:** Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.
- **Más condições de trabalho:** A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

Quais são as consequências do assédio moral - Porque é necessário o combate a esse tipo de postura?

Consequências para o empregado

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho; e
- Suicídio.

Consequências para o empregador

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas; e
- Multas administrativas.



Formas de prevenção

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.

Veja algumas medidas de prevenção:

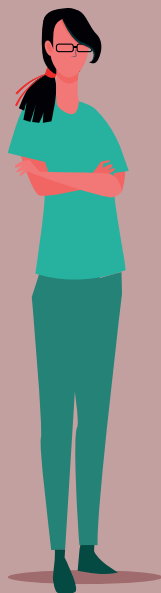
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias, tais como assim o faz a Pró-Saúde.

Como deve agir a vítima

- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam os fatos ou que já passaram pela mesma situação
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou ao canal de integridade da Instituição;



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 orientações sexuais das pessoas, fotos de pessoas 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 são 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.

Quais são as formas de assédio sexual?

- a) Constrangimento provocado por agente que assim age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima, para fins de responsabilidade penal.
- b) **Do ponto de vista trabalhista**, o assédio sexual entre colegas de mesma hierarquia pode ser caracterizado e gerar responsabilidade ao empregador, ainda que por omissão, porque não garantiu um meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio.
- c) Agente atua de forma dolosa.
- d) O comportamento do agente visa à vantagem sexual.
- e) Não há consentimento da vítima.

Para caracterizar o assédio sexual é necessário 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.

Assédio moral ou sexual podem 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.

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.

Importunação sexual

O artigo 215-A do Código Penal trata desse crime:

Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:

A pena é de reclusão de 1 a 5 anos, se o ato não constituir crime mais grave.



O crime de importunação sexual tem como bem jurídico protegido a liberdade sexual da vítima, ou seja, seu direito de escolher quando, como e com quem praticar atos de cunho sexual.

Pode ser praticado por qualquer pessoa, seja do mesmo sexo/gênero ou não.

A vítima pode ser qualquer pessoa, ressalvada a condição de vulnerável.

Tem como requisito a vontade dirigida a satisfazer da própria lascívia ou de terceiros, não bastando o simples toque ou “esbarrão” no metrô, por exemplo. Deve existir o dolo, a vontade de satisfazer a lascívia do agente e ofender a liberdade sexual da vítima ao mesmo tempo.

Importunação sexual no ambiente hospitalar

As seguintes ações são vedadas:

- Tocar partes íntimas de pacientes sem que o procedimento seja necessário;
- Elogiar e fazer comentários inoportunos sobre o paciente e colegas de trabalho;
- Realizar investidas amorosas com pacientes e colegas de trabalho no ambiente hospitalar;
- Praticar atos sexuais com pacientes e colegas de trabalho no ambiente hospitalar;
- Enviar mensagens por WhatsApp ou outras redes sociais para pacientes sob seus cuidados (Vamos nos conhecer melhor? Vamos sair? Te achei bonita);
- Examinar paciente em consulta ambulatorial sem a presença de outro profissional de saúde.

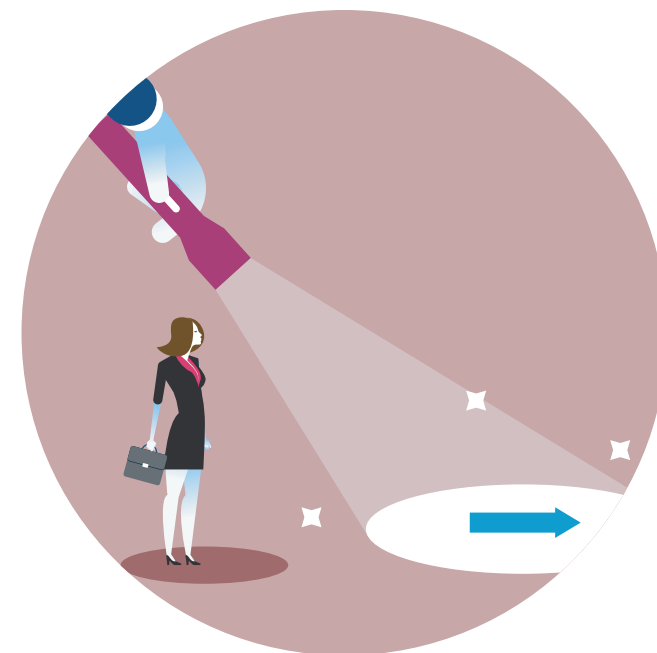


O Assédio sexual também é tratado nos seguintes códigos de ética assistenciais:

- Código de Ética Médica
- Código de Ética de Enfermagem
- Código de Ética e Deontologia da Fisioterapia e Terapia Ocupacional
- Código de Ética de Fonoaudiologia
- Código de Ética da Nutrição Clínica
- Código de Ética da Profissão Farmacêutica
- Código de Ética Profissional do Psicólogo
- Código de Ética do Assistente Social

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), e principalmente, **fazer a denúncia junto aos canais disponibilizados pela Instituição.**



denuncie!



Rua Guaicurus, 563 - Água Branca
São Paulo - SP | CEP 05033-001

Tel.: 11 2238-5566
prosaude@prosaude.org.br

