

CARTILHA CONTRA O ASSÉDIO NO TRABALHO

*O que é, como identificar e o que
fazer quando acontecer*

2022



NESTA CARTILHA

- 3 O QUE É ASSÉDIO MORAL?
- 4 PRINCIPAIS CARACTERÍSTICA E TIPOS DE ASSÉDIO MORAL.
- 5 COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.
Atitudes e exemplo.
- 7 O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL.
- 8 CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA.
- 9 CONSEQUÊNCIAS LEGAIS PARA O ASSEDIADOR.
- 10 O QUE É O ASSÉDIO SEXUAL?
- 11 O QUE A LEGISLAÇÃO DIZ E QUAIS SÃO OS TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO.
- 12 IDENTIFICANDO O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO.
Atitudes e exemplo.
- 13 O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL?
- 15 CONSEQUÊNCIAS LEGAIS PARA O ASSEDIADOR E CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA.
- 16 COMO COMPROVAR QUE OCORREU ASSÉDIO SEXUAL?
- 17 O QUE É O ASSÉDIO VIRTUAL?
Identificando o assédio virtual.
- 18 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO VIRTUAL
- 19 DENUNCIE!

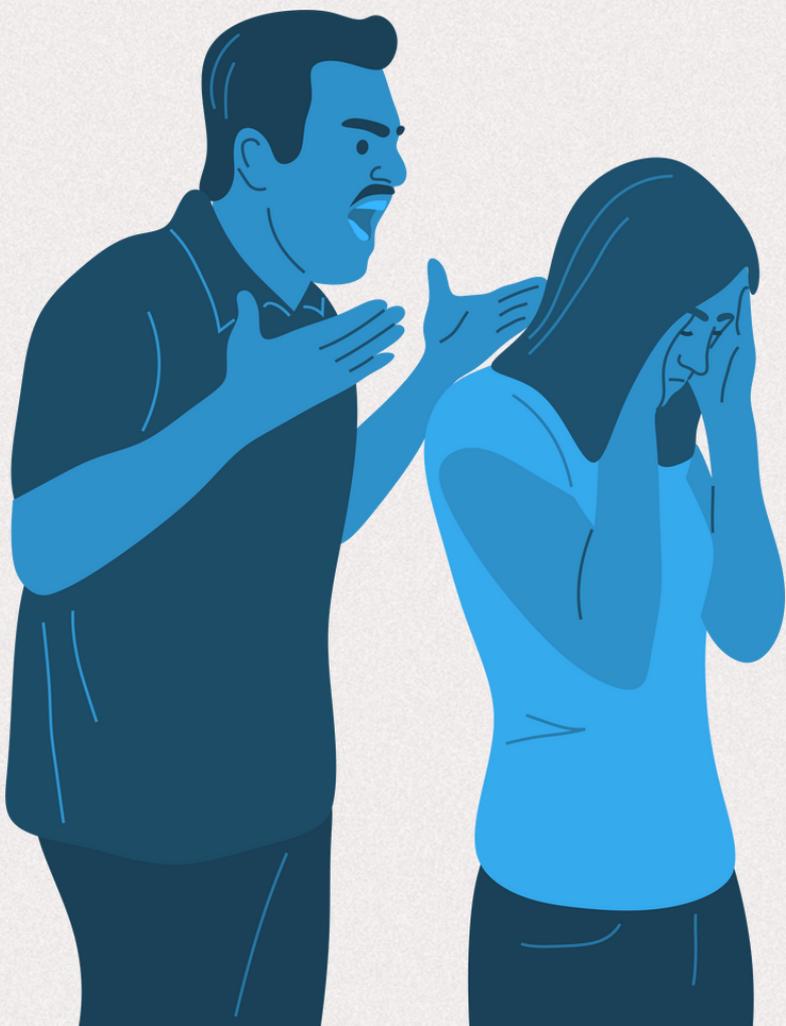
O QUE É O ASSÉDIO MORAL?

É quando o trabalhador, ao desempenhar suas funções, é humilhado e constrangido, **repetidamente**, sendo que essa situação se prolonga pelos dias, meses e até mesmo anos.

O assédio moral viola a personalidade, integridade mental e a dignidade dos trabalhadores. Costumam ser pequenas atitudes (**palavras, atos, gestos, textos**) que, se praticadas repetida e sistematicamente, se tornam **destrutivas**, degradando o ambiente de trabalho e pondo em risco o emprego da pessoa assediada.



A habitualidade da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.



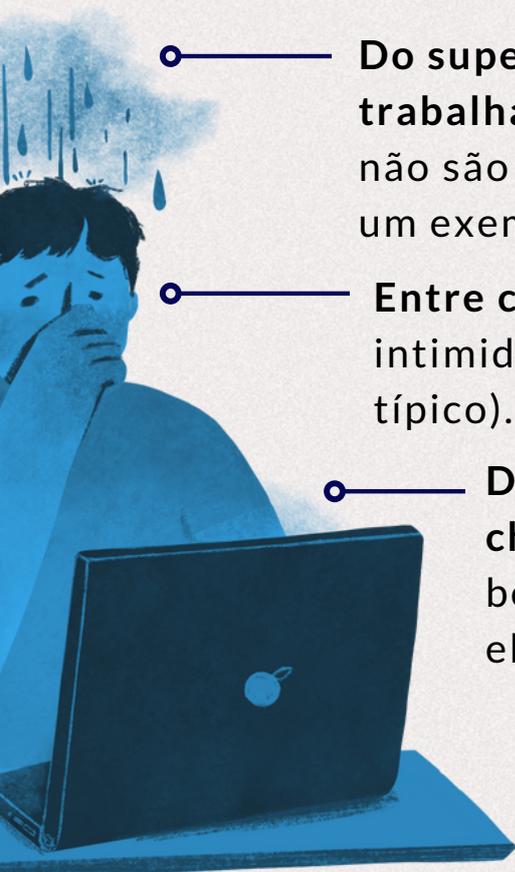
PRINCIPAL CARACTERÍSTICA DO ASSÉDIO MORAL:

É a presença de conduta repetida, formação de uma espécie de “cerco” em torno da vítima que cause constrangimento visando humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar e ofender o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e/ou físico.

A humilhação e constrangimento podem vir, também, de uma OMISSÃO, a exemplo do famoso “cancelamento”, onde o trabalhador é excluído de atividades, tarefas que lhe competiam são retiradas, de modo que este se sinta desnecessário, sem serventia e sem competência.

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL:

- Do superior hierárquico para com o trabalhador/estagiário/aprendiz (exigir tarefas que não são da função induzindo ao erro para punição é um exemplo de assédio).
- Entre colaboradores na mesma hierarquia (colegas intimidando os mais vulneráveis é um exemplo típico).
- Da equipe ou de um trabalhador para com o chefe (o mais comum é quando se trata de boicote, visando prejudicar alguém que, dentre eles, foi promovido).





Muitas vezes, o assédio moral vindo do superior em relação a um trabalhador pode acarretar **mudanças negativas** também no comportamento dos demais trabalhadores, que passam a *isolar o assediado*, com a finalidade de proteger seu próprio cargo, muitas vezes reproduzindo as condutas do agressor.

COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:

Atitude hostil

- Retirar autonomia;
- Não transmitir informações úteis para a realização de tarefas;
- Contestar as decisões sistematicamente;
- Criticar o trabalho visando a humilhação;
- Privar a vítima de ter acesso aos instrumentos de trabalho;
- Retirar, injustamente, as funções que normalmente cabem à pessoa;
- Atribuir propositalmente atividades superiores à competência ou capacidade física, dando instruções impossíveis de serem executadas;
- Induzir ao erro;
- Pressionar para que a vítima não faça valer os seus direitos trabalhistas e/ou agir de modo a impedir que a vítima seja promovida.

Isolamento

- Nunca deixar a pessoa falar no trabalho;
- Superiores e demais colegas não dialogam com a vítima, propositalmente;
- Comunicação, quando feita, é somente por escrito;
- Recusa em ter contato com a pessoa;
- Separar, intencionalmente, a vítima de outros colegas de trabalho.

Atentado contra a dignidade

- Desqualificar a pessoa com desdém para punir e humilhar;
- Gestos de desprezo para com a vítima diante dos demais;
- Descrédito da pessoa com rumores a respeito do seu trabalho/integridade;
- Atribuir problemas psicológicos à pessoa com intenção de diminuí-la;
- Zombaria sobre deficiência ou aspectos físicos da vítima;
- Críticas à vida privada da pessoa;
- Zombarias quanto à origem, nacionalidade, religião e/ou orientação sexual da vítima;
- Atribuir tarefas humilhantes.

Violência

- Ameaças de violência física;
- Empurrar, fechar a porta "na cara" e etc;
- Gritar com a vítima;
- Invadir a privacidade da pessoa por qualquer meio;
- Destruir bens da pessoa;
- Ignorar os problemas de saúde da vítima.

Exemplo:



Tirinha - cartilha "Assédio Moral e sexual". CUT Brasília. Publicado em maio/2017

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

- Exigência profissional para cumprimento de tarefas que são responsabilidade do trabalhador;
- Aumento de trabalho natural que ocorre com aumento de demanda. A sobrecarga só é assédio quando usada para desqualificar e como punição;
- O ponto eletrônico;

- Más condições de trabalho (a não ser que o trabalhador seja colocado em um ambiente ruim propositalmente);
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias ou críticas construtivas e avaliações do trabalho por superiores, desde que não exponham o trabalhador a situações vexatórias.

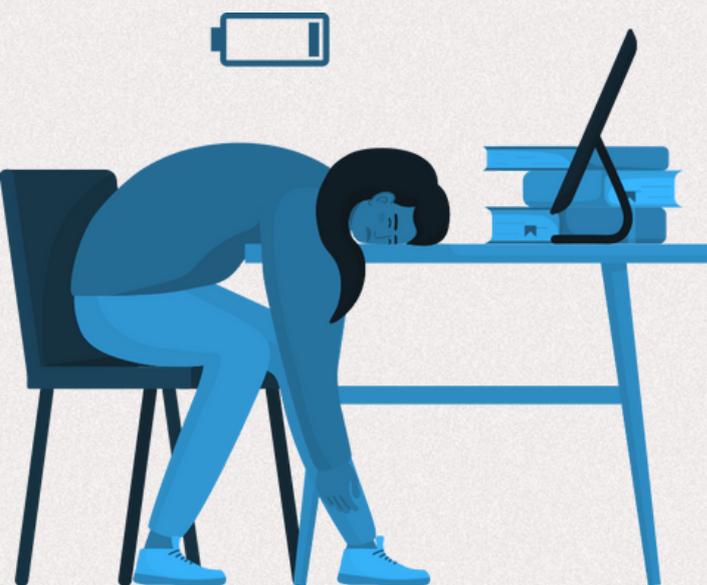
CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA:

O assédio moral é uma experiência que gera prejuízos. A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do colaborador **comprometendo sua identidade, dignidade e suas relações afetivas e sociais**, podendo desencadear ou agravar estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, esgotamento, redução de concentração e da produtividade, fadiga, diminuição da capacidade de fazer amizades e etc.

É grave porque causa danos à saúde e, em casos extremos, pode levar à morte.

EVITAR O ASSÉDIO É DEVER DE TODOS!

Após a confirmação de uma situação de assédio moral, se você for a vítima, não se intimide e, se for um colega, não seja cúmplice. Denuncie!



CONSEQUÊNCIAS LEGAIS PARA O ASSEDIADOR:

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) atribuiu, a quem comete condutas de assédio moral, **falta grave punível com demissão por justa causa** e os danos sofridos pela vítima podem gerar **direito a indenizações por danos de caráter material e moral** na esfera da responsabilidade civil.

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui várias convenções que dispõem sobre a proteção da integridade física e psíquica do trabalhador, a exemplo da *Convenção n.º. 155, de 1981*.

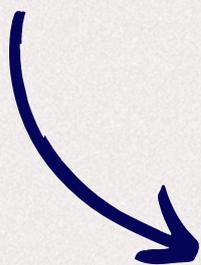


MENTIR, NESSE CASO, É CRIME!

Comete “**denúncia caluniosa**” quem acusa de forma infundada, com objetivo de caluniar, injuriar ou difamar alguém. Assim, quem acusar falsamente alguém de cometer assédio poderá vir a ser condenado como litigante de má-fé nas esferas civil e penal.

O QUE É O ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual, no ambiente de trabalho, se dá pelo constrangimento de colegas por meio de **ações com conotação sexual**, por meio de cantadas, piadas e/ou **insinuações insistentes e constantes**, visando obter vantagens ou favorecimento sexual.



Trata-se de uma atitude insistente, constrangedora, intimidatória e/ou agressiva, de cunho sexual (verbal ou física), contra qualquer pessoa do mesmo sexo ou de sexo oposto, no ambiente de trabalho ou em razão do trabalho.



O QUE A LEGISLAÇÃO DIZ?

Criminalmente, conforme o **art. 216-A do Código Penal Brasileiro**, o assédio sexual é:

“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”.

Para caracterizar o assédio sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo – do assediador – de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Não consentimento  Não adesão à investida sexual do agressor.

EXISTEM **2 TIPOS** DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO:

- Assédio por intimidação
- Assédio por chantagem

INTIMIDAÇÃO

O assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização (busca restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho para que a pessoa acabe cedendo às investidas);

CHANTAGEM

A oferta de vantagens, em razão do trabalho, por atitudes de cunho sexual, ocorre via chantagem, insistência, importunação da vítima para fins sexuais.

IDENTIFICANDO O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO:

- Insinuações sexuais explícitas ou não;
- Gestos ou palavras de cunho sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Ameaças de represálias (como perder o emprego);
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Piadas ou uso de expressões sexuais;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- convites impertinentes e insistentes;
- Pressão para sair em "encontros";
- Criação de um ambiente pornográfico.

Exemplo:



Tirinha - cartilha "Assédio Moral e sexual". CUT Brasília. Publicado em maio/2017

O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL?

- Elogios sem conteúdo sexual;

- Cantadas, paqueras ou flertes NÃO NECESSARIAMENTE CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL, como nas formas abaixo:

Paquera ou tentativa de aproximação para relacionamento amoroso, sem insistência;

Proposta sexual sem insistência, sem ameaça e sem extorsão de privilégios.

PARA CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL É NECESSÁRIO CONTATO FÍSICO?

NÃO!

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

CONSEQUÊNCIAS LEGAIS:

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa.

Outras consequências:

- Crime assédio sexual: art. 216-A da Lei 10.224/2001;
- Crime de importunação sexual: art. 215-A da Lei 13.718/2018;
- Crime de Estupro: arts. 213 e 214 do Código Penal Brasileiro.

CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA:



Privação da autonomia; saúde física e psicológica afetadas, desestabilização emocional, vergonha, autoisolamento, sentimento de culpa mediante questionamento da própria conduta; redução da autoestima; diminuição da produtividade e etc.

COMO **COMPROVAR** QUE OCORREU ASSÉDIO SEXUAL?

A prova da ocorrência do assédio sexual pode ser feita pelas provas abaixo exemplificadas:

- Mensagens eletrônicas via whatsapp e mensagens virtuais;
- Bilhetes;
- Áudios;
- Vídeos e fotos;
- Registro de ligações telefônicas
- Testemunhas;

Nos termos da lei, **a própria vítima deve provar o assédio sexual sofrido**, cabendo à justiça aceitar todos os meios de prova, como testemunhas, documentos e perícia.

A construção de um ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos, se você presenciou assédio sexual, denuncie!

Caso você seja a vítima, diga não ao assediador e rompa o silêncio. Conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares, forme uma rede de apoio.

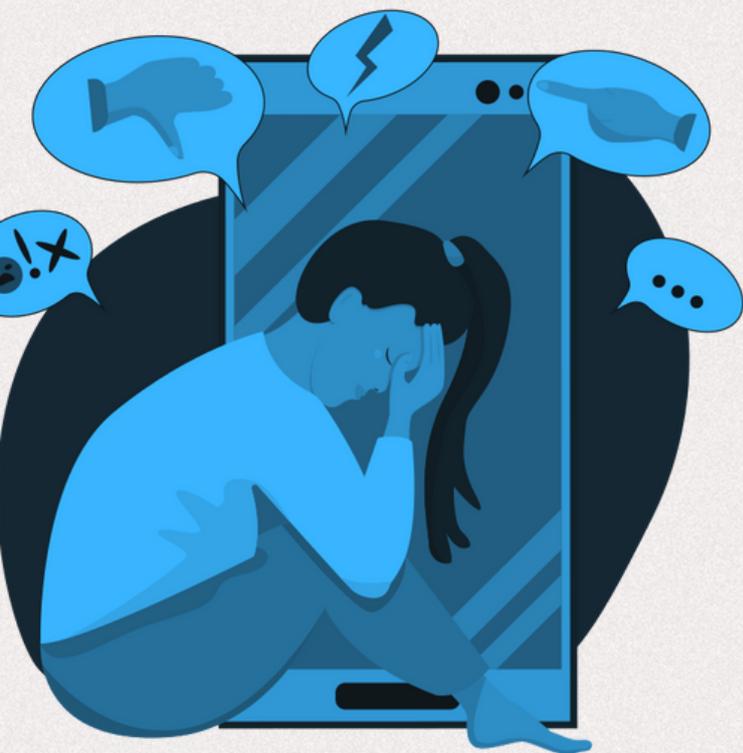
O QUE É O ASSÉDIO VIRTUAL?

É quando um indivíduo ou um grupo usa a internet objetivando ofender, hostilizar, importunar, intimidar ou perseguir alguém (ou um grupo de indivíduos).

São ataques intencionais e direcionados à violação da dignidade pessoal. O Assédio Virtual está circunstanciado pela conotação moral e/ou sexual.

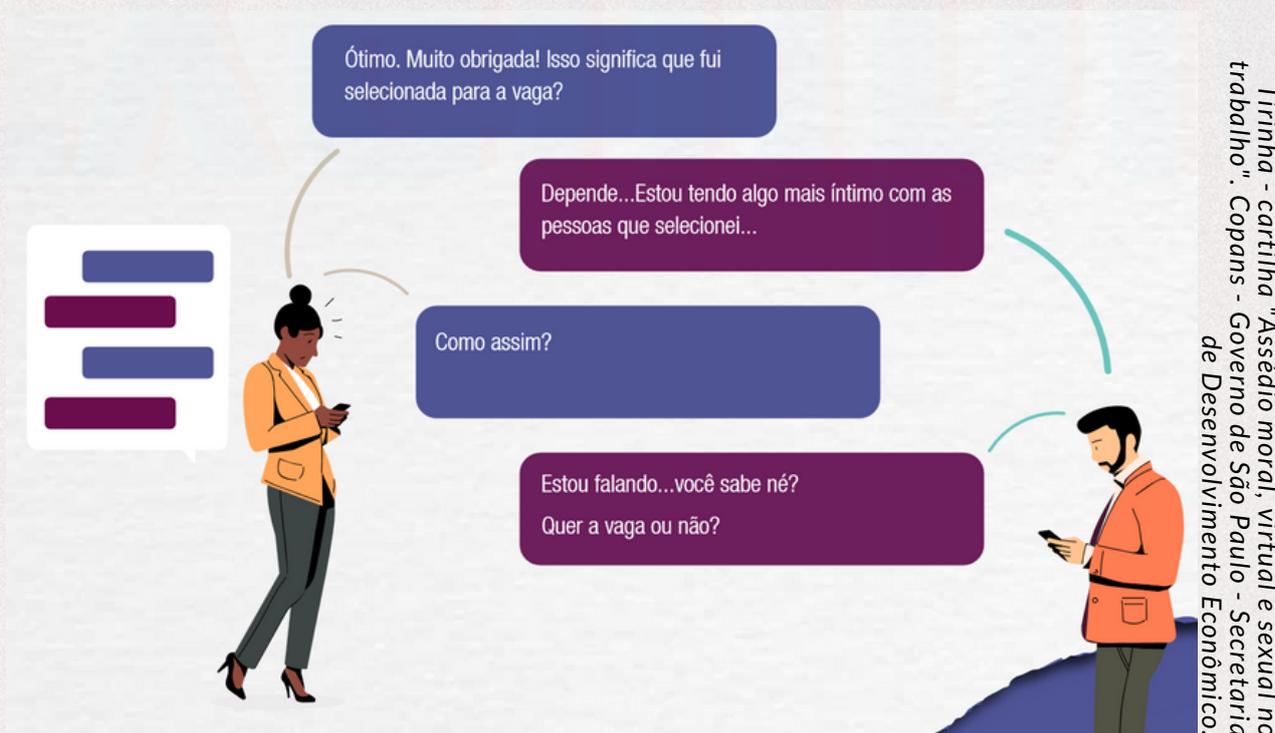
IDENTIFICANDO O ASSÉDIO VIRTUAL:

- Comentários sexuais e/ou pejorativos;
- Divulgação de dados e informações pessoais;
- Envio de fotos íntimas sem aprovação;
- Insistência;



- Constrangimento virtual;
- Ameaças;
- Mensagens com discursos de ódio;
- Difusão de rumores e/ou boatos que afetem a honra da pessoa.

Exemplo:



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO VIRTUAL:

Sejam presenciais ou virtuais, as **condutas que ofendem a intimidade, a honra, a privacidade e a dignidade sexual de terceiros** são, sempre, profundamente prejudiciais e são **passíveis de punição penal e civil** pelo Estado através de ações judiciais próprias.

Denuncie!

Ao identificar uma situação de assédio moral ou sexual, se você for a vítima não se intimide e se for um colega não seja cúmplice.

Recomenda-se reunir provas para comprovar o assédio, anotar com detalhes todas as humilhações sofridas, bem como evitar conversar com o agressor sem testemunhas.

Utilize o canal específico da Top Lyne para realizar denúncias através do e-mail:



denuncieaqui@toplyneesata.com

Aponte a câmera do celular ou clique no QR Code para acessar o e-mail.



Em casos extremos, quando os canais internos não solucionarem a questão, é possível encaminhar os fatos ao conhecimento das autoridades competentes, como o Ministério Público do Trabalho, e lavrar boletim de ocorrência.



O MEDO REFORÇA O PODER DO ASSÉDIO E DO ASSEDIADOR!

Enquanto houver vítimas de assédio moral, virtual ou sexual, com todos os males inerentes já expostos, a luta pela mudança dessa realidade deve continuar.

*Cada um de nós é parte importante
nessa luta.*

Denuncie!