

**Combate ao assédio
moral e sexual
no trabalho.
Esta luta é coletiva!**

SINTRAJUSC
Sindicato dos Trabalhadores no Poder Judiciário Federal
no Estado de Santa Catarina

Esta cartilha é uma produção da Diretoria do SINTRAJUSC
Gestão 2018-2020

2ª edição - revisada e ampliada

Fontes de pesquisa:

Portal Assédio Moral: www.assediomoral.org

Cartilhas do Sintrajufe/RS, Sindipetro/RJ, Confederação Nacional do Ramo Químico, Sinjus/MG e Fenajufe e cartaz do CSJT

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

Ministério Público do Trabalho (MPT)

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Organização Mundial de Saúde (OMS)

Colaboração:

Dra. Vera Regina Roesler – psicóloga - CRP 12/02150

Gabriela Maria Burin – psicóloga – CRP 12/10703

Perspectivas RH

www.perspectivasrh.com.br

Ilustrações:

Marcio Furtado

Arte da contracapa:

Mendes

Produção:

Assessoria de Imprensa do SINTRAJUSC

Tiragem:

3 mil exemplares

Florianópolis (SC), maio de 2018

Introdução

Esta cartilha é um dos instrumentos para esclarecer os servidores e a sociedade em geral sobre o assédio moral e sexual no trabalho, problema tão presente, infelizmente, no cotidiano dos trabalhadores. A iniciativa dá continuidade ao “Projeto Como Vai Você”, iniciado pelo SINTRAJUSC em 2011.

A intenção do Sindicato é aprofundar o debate sobre o tema e, sobretudo, esclarecer o assunto sob o ponto de vista da caracterização do assédio, suas consequências e as atitudes que os trabalhadores podem tomar para prevenir e combater o problema.

O assédio constitui um dos temas que mais têm sido discutidos na atualidade, no que se refere à relação entre patrão e empregado. Vários estudiosos afirmam que a questão é tão antiga quanto o próprio trabalho, mas a sua abordagem e manifestação jamais se deram de forma tão contundente como na

atualidade.

É importante considerar, entretanto, que o assédio moral apresenta características peculiares no serviço público, sendo uma das razões a garantia da estabilidade no vínculo funcional. Diante dessa situação e em face da difusão dessa espécie de prática, é relevante que o tema seja discutido por toda a sociedade e, especialmente, pelos servidores públicos.

Estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial de Saúde (OMS) afirmam que, com o atual modelo de gestão e suas políticas de pessoal ancoradas em exigências acima da capacidade da maioria dos trabalhadores - metas cada vez mais difíceis de serem cumpridas, redução de pessoal e aumento das tarefas -, as relações de trabalho, nas duas próximas décadas, serão caracterizadas por depressões, angústias e outros danos psicofísicos.

O papel do Sindicato

O SINTRAJUSC vai avançar no combate e divulgação do tema assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, ampliando assim a defesa de seus princípios estatutários em defesa dos trabalhadores.

Ao lançar a campanha e criar a cartilha, o SINTRAJUSC aprofun-

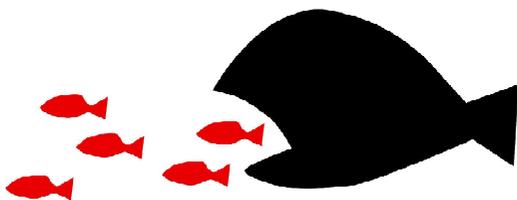
da o debate sobre o tema com seus filiados e a categoria e, sobretudo, esclarece o assunto sob o ponto de vista da caracterização do assédio, suas consequências e as atitudes que os trabalhadores podem tomar para prevenir e combater o problema.

O que é Assédio Moral

O assédio moral no trabalho é um tipo de violência, porém com características particulares, como a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes, constrangedoras, de menosprezo, inferioridade, culpabilidade, descrédito diante dos colegas e outras situações vexatórias.

Contudo, assume especificidade indispensável para conceitualização,

relacionada à vínculo de trabalho, repetitividade, frequência e intencionalidade, sendo uma conduta que indica comportamentos abusivos, frequentes e intencionais, por meio de atitudes, gestos, palavras ou escritos, que ferem a integridade física e/ou psíquica, colocando em risco o emprego ou degradando o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2005).



Características do Assédio Moral

O assédio moral **Vertical** (relação hierárquica) caracteriza-se por relações autoritárias, desumanas e antiéticas, em que predominam os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associados apenas à produtividade. Com a reestruturação e reorganização do trabalho, novas características foram incorporadas à função: qualificação, polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e flexibilização.

No Poder Judiciário temos as metas impositivas do CNJ e dos Conselhos Superiores seguidas à risca pelos Tribunais e que se traduzem na “fórmula mágica” neoliberal de “fazer mais com menos”. Como resultado dessa política, diversos colegas estão fazendo jornadas prolongadas que se acumulam e agravam doenças laborais como as Lesões por Esforço Repetitivo (LERs) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORTs). É evidente que essas doenças tem consequências graves para a vida familiar dos servidores, pois tornam difícil a execução de atividades no dia a dia. É um ambiente propício para o surgimento ou desenvolvimento de doenças laborais e

depressões. É preciso todo o cuidado com as novas tecnologias produtivas, como o trabalho virtual, sempre procurando preservar a saúde dos servidores e manter um ambiente de trabalho sadio.

O assédio moral **Horizontal** (relações entre colegas) está relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo. O medo de perder o emprego e não voltar ao mercado formal favorece a submissão e fortalecimento da tirania. O enraizamento e disseminação do medo no ambiente de trabalho reforçam atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas que sustentam a “cultura do contentamento geral”.

De acordo com especialistas, enquanto os adoecidos ocultam a doença e trabalham com dores e sofrimentos, os sadios que não apresentam dificuldades produtivas, mas que “carregam” a incerteza de vir a tê-las, reproduzem o discurso das chefias e passam a discriminar os “improdutivos”, humilhando-os.

A competição sistemática entre os trabalhadores, incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro.

O assediador

As atitudes do assediador acontecem com certa frequência durante o horário de trabalho, ofendendo a dignidade ou integridade física do trabalhador.

Segundo Margarida Barreto, pesquisadora e médica do trabalho, a prática do assédio moral caracteriza-

se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

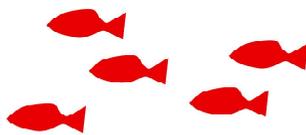
Estratégias do assediador

O assediador geralmente possui uma relação hierárquica quanto aos demais empregados, ou servidores, no segmento público, adotando estratégias e condutas questionáveis, como, por exemplo, isolamento do servidor, desvios de funções ou, até mesmo, exigindo metas de produção inatingíveis.

No entanto, apesar da situação mais comum partir de uma relação de subordinação, existe o assédio moral entre colegas de mesmo nível hierárquico. Alguns casos de assédio entre colegas começam porque os mesmos passam a repetir os ataques feitos por chefias assediadoras, apoiando e adotando a conduta imprópria, ou, ainda, assediando a vítima para se proteger. Logo, quem deveria estar unido, lutando por melhores condições de trabalho, passa

a servir de instrumento para o agressor. Esse, porém, após conseguir seus objetivos, costuma eleger outra vítima, levando a um ambiente de trabalho doente e estéril.

Nas situações mais frequentes, em que o assédio é realizado por parte de um funcionário de hierarquia mais alta dentro do local de trabalho, a grande característica do problema é a agressividade, mesmo existindo casos em que atitudes mais sutis são estratégias de assédio, como desprezo, ironia e “superioridade”, ou, ainda, questionamentos constrangedores quanto a prazos e ameaças veladas de corte de ponto ou desconto de salário.



Manifestação do Assédio Moral

- Escolher a vítima e isolá-la do grupo, impedindo-a de se expressar.
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar a vítima diante dos colegas.
- Fazer vigilância acentuada e constante contra a vítima.
- Não repassar nenhum trabalho ao funcionário, provocando sensação de inutilidade e prejudicando as avaliações.
- Dar um prazo muito curto para uma tarefa complexa ou repassá-la quando o prazo está acabando.
- Exigir tarefas incompatíveis com as habilidades e formação do trabalhador.
- Estabelecer regras de trabalho diferentes das regras que funcionam para os outros.
- Recusar-se a falar com o trabalhador, só se comunicando por mensagens eletrônicas ou bilhetes.
- Proibir o trabalhador de ir ao banheiro quando tiver necessidade ou vigiar o tempo em que permanece no mesmo.
- Fazer piadas e divulgar boatos sobre a sexualidade ou a moral do trabalhador.
- Mudar turnos e horários de trabalho sem avisar com antecedência.
- Fazer ameaças ou intimidações.
- Colocar à disposição, retirar grati-

- ficações com argumentos subjetivos.
- Tratar trabalhadores doentes com desconfiança, como se fossem simuladores e estivessem fingindo.
- Fazer advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos.
- Proibir de tomar cafezinho ou reduzir o horário das refeições.
- Colocar um trabalhador controlando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa.

Embora as emoções se manifestem independentemente do sexo da vítima, os sentimentos e as reações nas situações de humilhação e constrangimentos têm efeitos diferenciados: enquanto as mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente que identificavam como seu, os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de se vingar. Sentem-se envergonhados diante da família, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima. Isolam-se, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso.

O assédio contra doentes

A humilhação é um risco invisível, porém muito real, à saúde dos trabalhadores, e revela uma das formas de violência mais poderosa e sutil nas relações de trabalho, atingindo, sobretudo, as mulheres e os adoecidos, que costumam ser vítimas contumazes dos assediadores. A violência se concretiza por meio de práticas perversas e arrogantes, típicas das relações autoritárias das empresas, onde predominam o desprezo e a indiferença pelo sofrimento dos funcionários.

Especialistas, analisando a ocorrência de assédio moral no caso das trabalhadoras, perceberam que a agressão se dá pela necessidade de autoafirmação do chefe, que teme ser subjugado pela capacidade da assediada ou por preconceito de gênero. O fato de a maioria das mulheres ter dupla jornada e, na maioria das vezes, serem responsáveis por questões familiares, pode se tornar uma fonte de desculpas para o assediador.

São comuns, por exemplo, comentários irônicos, quando uma trabalhadora precisa se ausentar de parte do dia do trabalho para levar seu filho ao médico.

Em alguns casos, o assediador deixa claro aos demais colegas sua

“dúvida” sobre a veracidade do fato, expondo a trabalhadora, desta forma, a uma situação humilhante.

As mulheres são assediadas sexualmente, muitas vezes, com promessas de promoção ou ascensão, e quando não aceitam são perseguidas ou perdem função comissionada. Em outros casos, com o objetivo de desmoralizá-las profissionalmente, elas são colocadas para desempenhar funções acima de seu conhecimento ou abaixo de sua capacidade.

Os trabalhadores doentes ou que se recuperam de problemas de saúde também sofrem com essa realidade hoje nos locais de trabalho. Quem se afasta para tratamento de saúde dificilmente poderá retomar suas tarefas com o mesmo ritmo e a desenvoltura com que as realizava antes do afastamento. É o caso das Lesões por Esforço Repetitivo (LERs).

As atitudes mais comuns do assediador em relação ao trabalhador doente são as seguintes:

-O trabalhador ganha uma advertência após a apresentação de atestado médico.

-É ridicularizado por causa de sua doença, sendo normalmente chamado de preguiçoso ou folgado.

COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO

-É controlado em suas idas ao médico.

-Os trabalhadores doentes são colocados em locais diferentes dos demais para estimular a discriminação.

-Outra pessoa é colocada no posto de trabalho, para constranger

o trabalhador que retorna de tratamento.

-Tentam retirar gratificações durante licença-saúde ou assim que o trabalhador retorna ao local.

-O trabalhador é colocado em disponibilidade durante licença médica ou assim que retorna.

O Assédio Moral no serviço público

O setor público é um dos ambientes de trabalho em que o assédio se apresenta de forma também muito visível e marcante. Muitas repartições públicas tendem a ser ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros “plantões” de assédio moral, muitas vezes por falta de preparo de alguns chefes imediatos ou por pura perseguição a um determinado indivíduo.

Neste ambiente, o assédio moral tende a ser mais frequente em razão de uma peculiaridade: o chefe não dispõe sobre o vínculo funcional do servidor. Não podendo demiti-lo, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas inócuas ou não repassa tarefas. Outro aspecto de grande influência é a falta de critério no processo de indicação das chefias, que muitas vezes mantêm relação de amizade, de parentesco e política com a administração dos órgãos. Infeliz-

mente, em muitas instituições públicas, as pessoas que ocupam cargos de liderança não possuem qualificação técnica e preparo para o desempenho da função. Nos casos em que o chefe possui uma relação de parentesco com o superior hierárquico, o mesmo se sente fortalecido para aumentar a opressão contra o trabalhador subordinado.

Esta realidade se agravou ainda mais com a política que vem sendo aplicada, há décadas, de desmonte do Estado e de privatizações sustentada por uma verdadeira campanha difamatória contra os servidores públicos. Desta forma, a falta de uma política de plano de carreira, de capacitação, de investimento em projetos de gestão e em políticas de qualificação, até mesmo para as chefias, contribui para a falta de critérios objetivos de escolha. E o assediador muitas vezes ocupa esse espaço.

As consequências do Assédio Moral

A situação de violência psicológica e moral, como a humilhação repetitiva e de longa duração, interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

O assédio moral causa a perda de interesse pelo trabalho, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças.

Os trabalhadores são, com frequência, responsabilizados pela queda da produtividade e da qualidade, pela ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho. As atitudes do assediador reforçam o medo individual e aumentam a submissão coletiva, causando ainda a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais reivindicando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.

Dentre as marcas prejudiciais do

assédio moral à saúde do trabalhador, destacamos as seguintes:

-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 comportamento, reprodutindo as condutas de violência moral.

-Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações.

-Redução da libido.

-Depressão.

-Sentimento de culpa e pensamentos suicidas.

-Aumento do consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas.

-Tentativa de suicídio.

As consequências são reconhecidas em diversos âmbitos, e acabam

COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO

comprometendo a saúde da vítima, por gerarem perturbações psíquicas, sociais, profissionais, familiares e afetivas na vida do trabalhador (BARRETO, 2008).

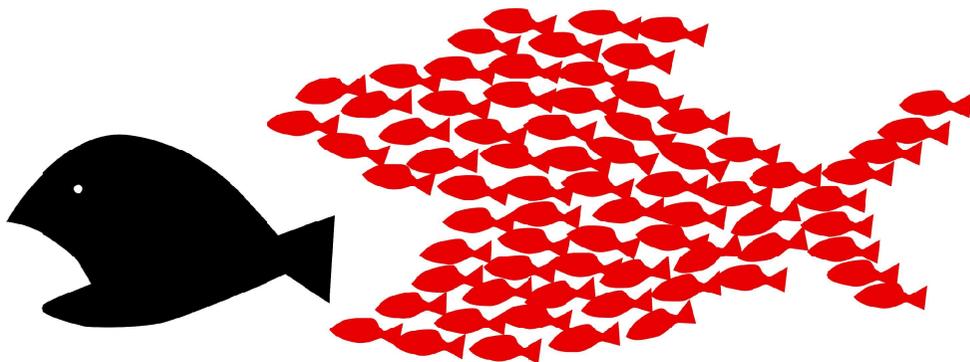
Os danos psicológicos podem ser vistos por meio de sintomas, ou seja, manifestações psicossomáticas, psicopatológicas e comportamentais:

Os sintomas psicossomáticos: sintomas físicos de origem psíquica, tais como ataques de asma brônquica, hipertensão arterial, palpitações cardíacas, taquicardia, doenças coronárias, dermatoses, dores e/ou úlceras estomacais, perda de equilíbrio (labirintite), enxaqueca, queda de cabelo, torcicolos, dores musculares

e/ou articulares de origem tensional e estresse.

Sintomas psicopatológicos: ansiedade, apatia, medo, insônia, problemas de concentração, humor depressivo, perda de interesse por coisas ou situações que antes despertavam interesse, introversão, insegurança, falta de iniciativa, pesadelos recorrentes, mudanças de humor e irritabilidade (OMS, 2004).

Sintomas comportamentais: reações agressivas, aumento no consumo de álcool e/ou drogas, transtornos alimentares, aumento do tabagismo, disfunção sexual e isolamento social.



Os danos do Assédio Moral

DANOS À ORGANIZAÇÃO

Para a organização as consequências do assédio moral são:

- Queda de produtividade.
- Alteração na qualidade do produto/serviço.
- Menor eficiência.
- Baixo índice de criatividade.
- Absentéismo.
- Doenças profissionais.
- Acidentes de trabalho.
- Danos aos equipamentos.
- Alta rotatividade.
- Aumento de despesas com rescisões contratuais, seleção e treinamento.
- Aumento de ações trabalhistas com pedidos de reparação por danos moral.
- Abalo à imagem da empresa perante o público consumidor e o mercado de trabalho.

- Diminuição da competitividade.
- Redução da lucratividade.
- Perda de trabalhadores qualificados.
- Degradação do clima organizacional.

DANOS À UNIÃO

- Alto custo com desemprego e aposentadorias prematuras.
- Aumento de gastos com licenças médicas e internações hospitalares.
- Perda de trabalhadores produtivos.

DANOS À SOCIEDADE

- Altos índices de suicídio.
- Separações.
- Atitudes irresponsáveis enquanto cônjuges e pais.
- Afastamento e perda das relações interpessoais externas à organização
- Pensamentos homicidas.

Legislação

A França foi o país pioneiro na instituição de pena para assédio moral. Em junho de 2001, a Assembleia Nacional francesa incluiu, em primeira instância, uma lei que prevê a prisão por até dois anos ou o pagamento de multa no valor de 100 mil francos para quem for condenado pela prática de assédio moral. Essas punições podem incidir sobre os administradores e chefes ou também sobre os próprios donos das empresas.

A legislação específica sobre assédio moral no Brasil ainda está em fase de elaboração. Segundo informações do sítio www.assediomoral.org, no Brasil, há projetos de lei em diferentes regiões do país. Diversos projetos que visam combater a prática do assédio moral no trabalho já foram aprovados e outros estão em tramitação.

Entre as localidades que já possuem legislação sobre o tema estão as cidades de São Paulo, Natal, Guarulhos, Iracemópolis, Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Americana, Guararema, Campinas e Maceió e o Estado de Pernambuco. O Estado do Rio de Janeiro condena a prática desde 2002.

Há também, em âmbito federal,

entre outras propostas, sugestões de alteração no Código Penal, a fim de se incluir punições efetivas aos assediadores.

Nas localidades em que já existem condenações, as penalidades prevêem: multa, advertência, suspensão e até demissões dos assediadores.

Já é possível, no entanto, pleitear a tutela dos direitos do trabalhador com base no dano moral trabalhista e no direito ao meio ambiente de trabalho saudável, garantidos pela Constituição Federal.

No setor da previdência (para trabalhadores da iniciativa privada), a luta é para garantir que essa prática seja reconhecida pelo INSS como causadora de patologias relacionadas ao trabalho. Por isso, é fundamental que a vítima faça a perícia médica comprovando que a doença sofrida foi causada pelo assédio moral.

REPARO

Os danos sofridos pela vítima de assédio moral podem gerar perdas de caráter material e moral, surgindo o direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba pedindo demissão e, no caso de servidor público, exoneração ou abandono do

cargo. Isto tudo dá ao trabalhador o direito de ser indenizado.

A indenização por danos materiais pode abranger:

-Os danos emergentes (o que a vítima efetivamente perdeu, como no caso do servidor que fica doente em função do assédio, tendo gastos com tratamento médico e medicamentos).

-Os lucros cessantes (o que a vítima deixou de ganhar, como no caso do servidor pediu exoneração porque foi assediado, deixando assim de receber seus vencimentos).

Além disso, pode haver indenização por danos morais, relativos ao sofrimento psicológico que a vítima suportou em virtude do assédio moral.

PENALIDADE

No âmbito do serviço público, o assediador pode receber punições disciplinares. Embora a Lei 8.112/90 não aborde claramente a questão do assédio moral, a conduta do assediador pode ser enquadrada no Regime Jurídico Único, porque afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta.

O RJU prevê, no Título IV, as condutas proibitivas e deveres do

servidor, sendo alguns pertinentes ao tema.

Em relação aos deveres impostos aos servidores, a prática de assédio moral provoca a violação do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (artigo 116, inciso IX), de tratar as pessoas com urbanidade (artigo 116, inciso XI) e de ser leal às instituições a que servir (artigo 116, inciso II).

Além disso, a Lei prevê que é proibido ao servidor promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição (artigo 117, inciso V) e valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em prejuízo da dignidade da função pública, proibições que são desrespeitadas em casos de assédio.

Por fim, a proibição de que sejam designadas ao servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa (artigo 117, inciso XVII), o que só é permitido em situações de emergência e transitórias, também é desrespeitada nas hipóteses em que o assediador determina que o assediado realize tarefas que não fazem parte de suas atribuições.

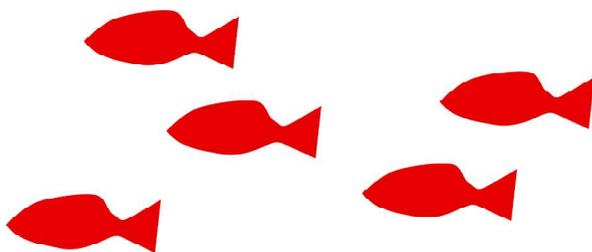
Logo, a prática do assédio moral contraria vários dos deveres atribuídos por lei aos servidores públicos e desrespeita proibições que lhes são impostas.

COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO

Neste sentido, a Lei 8.112 prevê também as penalidades disciplinares que podem ser aplicadas aos servidores (artigo 127), dentre elas constando a advertência, a suspensão, a demissão, a cassação de aposentadoria ou disponibilidade, a destituição de cargo em comissão e a destituição de função comissionada. A lei dispõe ainda que, na aplicação das penalidades, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, bem como os danos que ela causar ao serviço público, as circunstâncias agravantes e atenuantes e os antecedentes do servidor.

Quanto às penalidades, é importante destacar que, dependendo da intensidade do assédio moral e das situações em que é praticado, pode até ocasionar a demissão do servidor assediador. Isso porque uma das situações em que está prevista a demissão do servidor é a de incontinência pública e conduta escandalosa na repartição.

É assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinar em que seja garantida a ampla defesa do servidor acusado de assediador.



Vítima, o que fazer

Segundo constatação dos estudos do tema, há um perfil das vítimas muito marcante: são pessoas que resistem às investidas dos chefes, trabalham mesmo doentes, são capazes e criativas, maiores de 35 anos e em sua maioria mulheres. Os humilhados não são incompetentes, sem qualificações profissionais ou inexperientes, o que comprova que o alvo do agressor é desqualificar e rebaixar profissionalmente o trabalhador.

Orientações para o trabalhador que está sendo vítima de assédio moral:

Resistir: A orientação mais importante para as vítimas de violência moral no trabalho é resistir e não permitir que os laços afetivos sejam quebrados. A resistência tem uma dimensão individual, que se fortalece com ações coletivas, tendo como referência a solidariedade e a ajuda mútua.

Organizar: É preciso anotar tudo o que acontece, fazer um registro diário e detalhado do dia-a-dia do trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes do assediador, documentos que mostrem o repasse de tarefas im-

possíveis de serem cumpridas ou inúteis, documentos que provem a perda de vantagens ou de postos, etc).

Testemunhas: Procurar conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou mesmo um integrante do sindicato.

Solidariedade: É importante também reforçar a solidariedade no local de trabalho, como forma de coibir o agressor, criando uma rede de resistência às condutas de assédio moral.

Denunciar: Outro passo a ser dado é buscar ajuda dentro do próprio órgão público. A vítima pode, sempre acompanhada do sindicato, procurar o departamento de recursos humanos para relatar os fatos.

Visibilidade social: Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias como médicos ou advogados do sindicato e Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos das Assembléias Legislativas e Conselhos Regionais de Medicina.

O assédio sexual

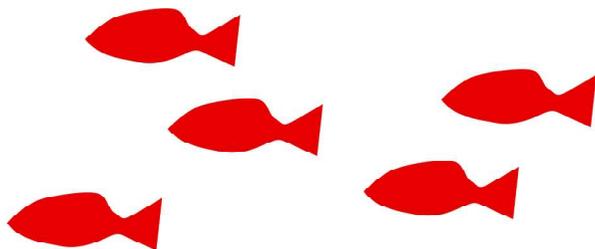
O assédio sexual juridicamente reconhecido pode se dar por chantagem ou intimidação, conforme relata o Ministério Público do Trabalho (MPT) em cartilha sobre o tema. De acordo com o MPT e a Organização Mundial do Trabalho, o assédio sexual por chantagem é “o que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho”.

O assédio sexual por intimidação ou ambiental é o que ocorre “quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação”. Este tipo de assédio caracteriza-se pela insistência, imperinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifes-

tando relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia, e por vezes pode ser confundido com assédio moral.

Segundo o MPT, enquanto no assédio sexual por chantagem o objetivo do assediador é obter um favorecimento sexual, no assédio sexual por intimidação a finalidade do agressor ou agressores é tornar o ambiente de trabalho hostil para uma pessoa ou para um grupo, apesar de poder também objetivar uma vantagem sexual.

Variadas condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico. Essa prática pode ser explícita ou sutil, com contato físico ou verbal, como expressões faladas ou escritas ou meios como gestos, imagens enviadas por e-mails, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, entre outros.



Quais as consequências do assédio sexual no serviço público?

Na esfera federal, embora a Lei nº 8.112/90 não aborde expressamente 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 do assédio sexual viola os seguintes deveres, dentre outros: manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116, inciso IX); tratar as pessoas com urbanidade (art. 116, inciso II).

Quando o assediador é servidor público, a punição pode ser tanto na esfera civil como nas esferas administrativa e penal. O servidor pode sofrer, inclusive, a penalidade de dispensa, após regular processo disci-

plinar, em caso de prática de assédio sexual.

O assédio sexual também pode configurar ato de improbidade administrativa, com base no art. 11 da Lei n. 8.429/92, por atentar contra os princípios da Administração Pública. A prática do assédio pode levar à perda da função pública do agente. 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, que independe de prova de culpa. Ao ser comprovado o assédio e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima.

Procure o Sintrajusc

O sindicato é um dos instrumentos mais importantes para combater os casos de violência nos locais de trabalho.

Por isso, procure o seu sindicato se você estiver sendo assediado. Ele deverá atuar em situações de assédio moral e sexual além de prevenir novos casos desse tipo. Se a situa-

ção persistir, o sindicato deve fornecer apoio jurídico, médico e psicológico para buscar soluções.

É assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinar em que seja garantida a ampla defesa do servidor acusado de assediador.

Considerações finais

Como visto, o assédio moral constitui uma conduta grave, com reflexo no indivíduo e profundos transtornos nas relações e condições de trabalho.

O mais grave deste tema é que, diferentemente do que acontece com os riscos físicos e químicos de determinados ambientes de trabalho, a pressão psicológica não é materializável. Portanto, é impossível medi-la, a não ser a partir de suas consequências sobre a mente e o corpo de quem trabalha.

Neste sentido, a conscientização e a divulgação de informações sobre a prática do assédio moral são os primeiros passos para poder lutar contra ele.

Com esta cartilha, o SINTRAJUSC dá continuidade à campanha com a categoria do Judiciário e também com os demais setores da classe trabalhadora para reforçar, ainda mais, a luta incansável do movimento sindical contra esse problema que se alastra pelos locais de trabalho.

Bibliografia

BARRETO, M. M. S. **Assédio moral**: risco não visível no ambiente de trabalho. Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca. Coordenação de Comunicação Institucional (CCI). 2008, Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/informe/materia/?matid=11818>>. Acesso em: 23 mar. 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: ASCOM, 2009.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio sexual no trabalho**: perguntas e respostas. Brasília, maio de 2017.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Sensibilizando sobre o assédio moral no trabalho**. Série Proteção da Saúde dos Trabalhadores, n. 4. Genebra, 2004.

SINTRAJUSC * Sindicato dos Trabalhadores no Poder Judiciário Federal no Estado de Santa Catarina
Rua dos Ilhéus, 118 (sobrelaja), sala 3, Edifício Jorge Daux * CEP: 88010-560 , Centro, Florianópolis/
SC * Fone/fax: (48) 3222-4668 * imprensa@sintrajusc.org.br

redes  /sintrajusc  /sintrajusc  /sintrajusc
sociais  /sintrajusc.sindicatodostrabalhadores

Como **NÃO** assediar sua colega de trabalho



Abra mão dos apelidos, olhares persistentes e cantadas
Brincadeira pra você, desnecessário - ou ofensivo - pra ela



Elogio? Só se for ao trabalho dela
Enaltecer a roupa, a beleza ou o corpo dela é totalmente fora de propósito



Não toque nela sem consentimento
Abraços, massagens e tapinhas podem caracterizar assédio



Ela não quer sair com você?
Não insista nem ameace, não é não!

Assédio sexual é CRIME
combatido pela Justiça do Trabalho



CSJT

ASSEDIO METER

Política de Prevenção Sistemática e Combate Permanente ao Assédio Moral no Trabalho e pela aprovação do PL 8178/2014, que caracteriza o Assédio Moral como ato de improbidade administrativa. Já existe jurisprudência do STJ nesse sentido (REsp. nº 1.286.466, 2ª Turma de 3/set/2013).

AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL
(ECOLÓGICO)

FIQUE ATENTO

TOME NOVAS ATITUDES

BUSQUE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

- Ideias de suicídio
- Depressão
- Crises de ansiedade
- Sentimento de vingança
- Estresse excessivo
- Cansaço incomum
- Dor de cabeça
- Crises de identidade
- Problemas digestivos
- Dores pelo corpo
- Aumento de peso ou emagrecimento
- Alteração da pressão arterial
- Crises de choro
- Alteração da libido
- Isolamento**
- Insônia
- Mandar recados por terceiros
- Críticas constantes ao trabalho
- Desqualificação na frente dos outros
- Deixar a pessoa sem atribuições
- Negar informações
- Humilhação velada ou em público
- Intimidar ou ameaçar
- Recusar/ridicularizar atestado médico
- Impor metas individuais abusivas
- Utilizar mensagens/telefonemas abusivos
- Cobranças em períodos de descanso/férias
- Transferência arbitrária
- Ameaça de perda de função/gratificação
- Vigilância excessiva
- Agressões verbais ou físicas
- Piadas ofensivas
- Brincadeiras de mau gosto
- Boatos sobre o trabalhador
- Agressões sutis e veladas
- Olhares de desprezo
- Ignorar sua presença
- Não lhe dirigir a palavra
- Respeito às leis
- Urbanidade
- Conduta ética
- Banco de ideias
- Boas práticas
- Regras claras
- Comitê contra assédio
- Líderes equilibrados
- Reuniões periódicas
- Produtividade
- Eficiência
- Avaliação de clima organizacional