

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO:

Todos unidos em defesa de relações
saudáveis no âmbito do trabalho



ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO:

Todos unidos em defesa de relações
saudáveis no âmbito do trabalho





Defensoria Pública BAHIA

Assédio moral, sexual e discriminação: Todos unidos em defesa de relações saudáveis no âmbito do trabalho

Copyright © 2019 Defensoria Pública do Estado da Bahia
Permitida a reprodução de qualquer parte desta edição, desde que citada a fonte.

Revisão de texto: Lucas Cunha - ASCOM DPE/BA

Projeto gráfico: Clarissa Vaz e Lucas Josué Dias - Designers ASCOM DPE/BA

Coordenação Editorial e de Produção: Assessoria de Comunicação Social DPE/BA

Fotos e ilustrações: iStockPhotos e Freepik

D313

Assédio, moral, sexual e discriminação: todos unidos em defesa de relações saudáveis no âmbito do trabalho / Defensoria Pública do Estado da Bahia. - 1ª. ed. - Salvador: ESDEP, 2019.

24 p. : il.

Autoria: Corregedoria Geral da Defensoria Pública do Estado da Bahia.

1. Defensoria Pública. 2. Defesa dos Direitos fundamentais 3. Assédio moral. 4. Abuso sexual. I. Título.

CDD 341.27

Defensoria Pública do Estado da Bahia
Avenida Ulisses Guimarães, nº 3.386, Edf. MultiCab Empresarial
CEP - 41.219-400, Sussuarana, Salvador/Bahia

APRESENTAÇÃO

A Corregedoria Geral da Defensoria Pública do Estado da Bahia, por meio da iniciativa do Conselho Nacional de Corregedores Gerais (CNCG), edita sua primeira cartilha orientativa - *“Assédio moral, sexual e discriminação: Todos unidos em defesa de relações saudáveis no âmbito do trabalho”*.

O assédio moral, sexual e a discriminação no ambiente do trabalho constitui um dos temas que mais têm sido discutidos na atualidade, no que se refere ao trabalho e ao trabalhador.

Na verdade a questão é tão antiga quanto o próprio trabalho, mas a sua manifestação jamais se deu de forma tão contundente como nos dias de hoje. O conceito, apesar de não ser tão recente, vem recebendo um destaque maior na mídia e nos meios jurídico e político nos últimos tempos, em razão da tendência atual de humanização das relações de trabalho.

A presente cartilha oferecerá aos membros, aos(as) servidores(as) e aos(as) colaboradores(as) e à sociedade informações que possibilitem a identificação de situações que os caracterizem, bem como as providências cabíveis para garantir a proteção da vítima e a responsabilização do(a) assediador(a).

Ademais, tem um enfoque amplo, apresentando ilustrações que retratam o comportamento das partes envolvidas e orienta as pessoas sobre como agir se forem vítimas e de como prevenir em caso de ocorrência, trazendo, ainda, a perspectiva de quem sofre e a de quem pratica.

Deste modo, elaboramos este projeto, fruto do esforço conjunto de todas as Corregedorias Gerais, com o fito de propiciar um ambiente de trabalho saudável para todos(as).



“

O ambiente de trabalho é compreendido como um espaço, no qual também se manifestam as hierarquias de gênero e raça, implicando em situações de violências e discriminações, a exemplo do assédio moral, do assédio sexual e do racismo, que em regra são perpetrados por homens colegas de trabalho ou chefes imediatos.”

Sheyla Paranaçu



**SERÁ QUE ISSO ESTÁ
ACONTECENDO COMIGO?**

Olá, meu nome é Lina, tenho 30 anos e sou servidora pública, há três anos. Sempre foi meu sonho trabalhar numa Instituição comprometida com os Direitos Humanos.

No entanto, faz quatro meses que odeio ir para o trabalho. Além da excessiva carga de tarefas para curtos prazos, recebo mais processos que meus/minhas colegas de setor, fora os comentários jocosos e/ou agressivos por parte da chefia imediata. Não sei o que fazer, pois tenho me sentido tão mal, mas não posso perder meu emprego.



ASSÉDIO MORAL X ASSÉDIO SEXUAL

no ambiente de trabalho

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral consiste na exposição do trabalhador(a), ora assediado(a), a situações humilhantes e constrangedoras repetitivas e prolongadas no tempo, por meio de comportamentos, palavras escritas ou verbalizadas, atos e gestos que de alguma forma trazem danos à personalidade, à dignidade, à integridade física e psíquica da vítima.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual caracteriza-se quando o(a) assediador(a) constrange alguém com intuito de obter vantagem sexual, conforme o Código Penal no art. 216-A.

“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.”

LEMBRE-SE: Para caracterizar assédio sexual é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo - por parte de quem assedia - de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Algumas características que tornam o ambiente mais propício à prática de assédio:

Estrutura hierarquizada • Burocracia excessiva •
Regulamentação insuficiente • Alta competitividade.

FORMAS DE ASSÉDIO


Do ponto de vista hierárquico, o assédio pode ocorrer das seguintes formas:

Vertical descendente – de cima para baixo: do superior hierárquico 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



Os alvos mais frequentes nas condutas de assédio são mulheres, servidoras, terceirizadas e estagiárias

ATITUDES QUE EXPRESSAM ASSÉDIO MORAL



- Retirar a autonomia do(a) defensor(a), servidor(a), terceirizado(a), estagiário(a) ou voluntário(a).
- Contestar, a todo momento, as decisões do(a) defensor(a), servidor(a), terceirizado(a), estagiário(a) ou voluntário(a), ou desconsiderar e ironizar suas opiniões.
- Sobrecarregar o(a) defensor(a), servidor(a), terceirizado(a), estagiário(a) ou voluntário(a) de seu trabalho; delegar tarefas impossíveis ou prazos desnecessariamente curtos para realização de sua incumbência ou ainda, retirar seu ofício.
- Passar tarefas humilhantes.
- Não levar em conta problemas de saúde.
- Dirigir-se ao defensor(a), servidor(a), terceirizado(a) ou estagiário(a) aos gritos.
- Isolar fisicamente o(a) subordinado(a) para que não se comunique com os demais colegas.



Vigiar excessivamente apenas o(a) defensor(a), servidor(a), terceirizado(a), estagiário(a) ou voluntário(a) assediado(a) ou instigar o controle do(a) assediado(a) por outro defensor(a) servidor(a), terceirizado(a), estagiário(a) ou voluntário(a), fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre os colegas.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

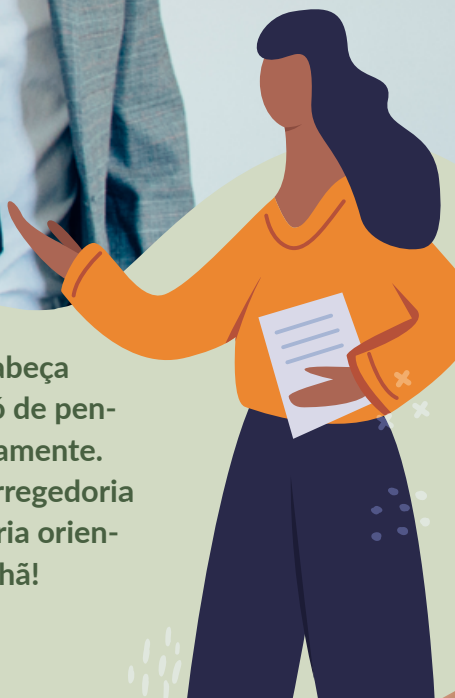
O assédio moral constitui uma experiência subjetiva que acarreta consequências e prejuízos práticos e emocionais para o(a) trabalhador(a), comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e psicológica.

REPERCUSSÕES NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL:

Estresse • Depressão • Irritabilidade • Ansiedade •
Esgotamento profissional • Fadiga crônica •
Alcoolismo • Insônia • Dores musculares •
Pressão alta • Aumento ou perda de peso exagerada



Tenho me sentido triste, com dores de cabeça horríveis, quase não como e fico tensa só de pensar que preciso entrar naquele setor novamente. Uma colega me falou para procurar a Corregedoria Geral e/ou Ouvidoria Geral, pois lá eu teria orientação de como me defender. Irei lá amanhã!



ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual é qualquer conduta de conotação sexual manifestada por meio de palavras, piadas, comentários, assobios, conversas na presença da pessoa assediada, gestos, atos, convites insistentes, contato físico ou quaisquer outros meios, cuja aceitação ou rejeição são considerados requisitos para acesso ou permanência em emprego/cargo/função, firmação profissional, promoção ou para definir condições de trabalho, ou ainda quando tais condutas tornam o ambiente de trabalho hostil, intimidante, humilhante e constrangedor.

Não são apenas condutas insistentes que definem o assédio sexual. Uma só prática de especial gravidade pode caracterizá-lo.



Em geral, o assédio sexual ocorre em um contexto de desigualdades, caracterizado pela existência de relação de hierarquia ou subordinação, na qual a pessoa assediada, por medo ou receio de represália, tem dificuldades em manifestar sua recusa. Por isso, o silêncio não pode ser interpretado como aceitação tácita da conduta de natureza sexual.



O assédio sexual é ato unilateral sem a concordância da pessoa assediada e não se confunde com paquera, cantada ou elogio, que pressupõe reciprocidade.

O assédio sexual no ambiente de trabalho ocorre por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual, atingindo mais frequentemente as mulheres. Pode ser uma atitude clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explícita e vir por meio de gestos ou em forma de coação ou chantagem.



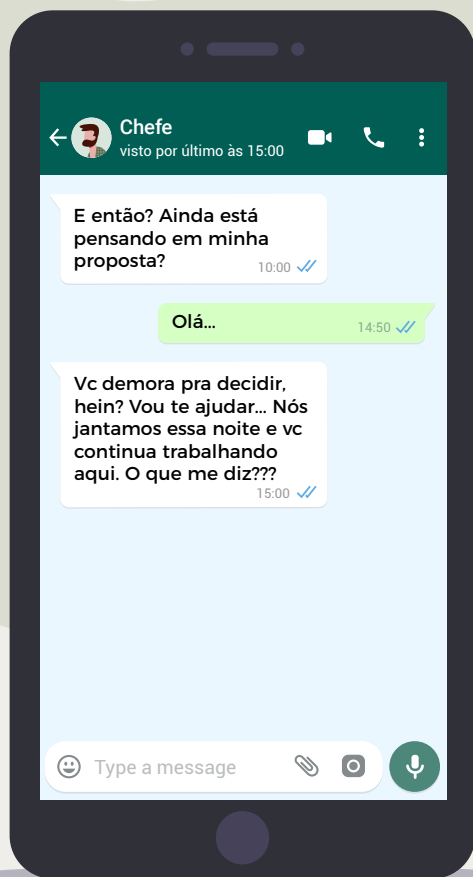
Para configuração do assédio sexual não é necessário o contato físico; bastam comentários, gestos ou imagens.



O assédio sexual para ser configurado não é preciso ser praticado no local de trabalho, mas ter uma relação com o trabalho.



Não seja conivente com assédio! Se você é testemunha de cenas de assédio no trabalho, seja solidário(a) com o(a) colega: você pode ser a próxima vítima. As denúncias podem ser realizadas na Corregedoria e/ou Ouvidoria da sua Instituição.



“No tocante ao assédio sexual, é necessário salientar que a situação no mundo do trabalho é ainda mais grave, pois se manifesta através de chantagem e/ou intimidação, em ambos os casos os (as) assediadores (as) utilizam de artifícios, tais como: insinuações, contatos físicos forçados, convites inconvenientes e mais recentemente da tecnologia da informação, a saber: “facebook e whatsapp” (Brasil, 2017, p.10). Porém, apenas a chantagem é tipificada pelo código penal brasileiro, conforme art. 216-A da Lei 10.224 de 2001.”



DISCRIMINAÇÃO

É a exteriorização de preconceito, ideia prévia e negativa sobre algo, em razão de raça, cor, etnia, procedência, gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção política ou filosófica.

Será qualificada como discriminação:

- Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em âmbito profissional;
- Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em âmbito profissional.

Formas mais comuns:

- Não promover ou contratar uma pessoa, em razão de sua cor, raça e idade.
- Segregar pessoas com doenças.
- Praticar violência física ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero.
- Não contratar e não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença-maternidade.
- Deixar de contratar por razão da pessoa ser portadora de qualquer tipo de deficiência.
- Discriminar as pessoas que estão fora dos padrões de beleza exigidos pela Sociedade.
- Em relação a diferenças físicas, como os(as) obesos(as), ou muito magros(as); os altos(as) ou baixos(as).

TEMPO DA DISCRIMINAÇÃO



A discriminação pode acontecer em três momentos diferentes:

- 1º - Na fase pré-instituição, quando o abuso é cometido na fase de seleção.
- 2º - Após a admissão/contratação do(a) trabalhador(a). Pode ocorrer de diversas formas, como uma não promoção devida; desigualdade salarial para pessoas com as mesmas atribuições e funções; ou ainda por ofensas dirigidas ao(à) discriminado(a).
- 3º - Posterior ao vínculo profissional - quando o(a) defensor(a) o servidor(a), terceirizado(a), estagiário(a) ou voluntário(a) já deixou de prestar serviços e sua imagem é difamada.



POLÍTICAS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO

ao assédio e à discriminação na Defensoria Pública

A Defensoria Pública tem como uma de suas premissas promover os Direitos Humanos com o objetivo de reduzir as desigualdades sociais e regionais, constituindo dessa forma uma sociedade justa, livre e solidária. Sendo assim, tal premissa deve existir em sua estrutura interna.

Embora a prevenção ao assédio moral, sexual e à discriminação esteja diretamente ligada a uma conduta pessoal, construída no decorrer da vida, a Defensoria Pública está sempre atuando para conscientizar e humanizar os indivíduos que nela atuam, de forma a coibir essas práticas antiéticas e criminosas. Tal conscientização é feita por meio de cartilhas, cartazes e palestras educativas para as quais todos são convidados, garantindo assim um canal seguro de acolhimento, orientação e de resolução de conflitos.



A Corregedoria e a Ouvidoria são canais para que os(as) defensores(as), servidores(as), terceirizados(as), estagiários(as) e voluntários(as) **ENFRENTEM** e denunciem atos de assédio e/ou discriminação.





CONCLUSÃO

O objetivo desta cartilha é desmistificar a questão do assédio moral e sexual e a discriminação no local de trabalho. É caminho seguro para sua prevenção e erradicação de onde já estiver instalado, pois sua consequência é a perda do interesse pelo trabalho e do prazer de se trabalhar, com desestabilização emocional e agravamento e surgimento de moléstias.

Partindo dessa premissa, o objetivo desta cartilha é tratar de um tema que, dia a dia, ganha mais espaço nas relações de trabalho, devendo, assim, ser debatido de forma séria e comprometida por toda a Instituição.



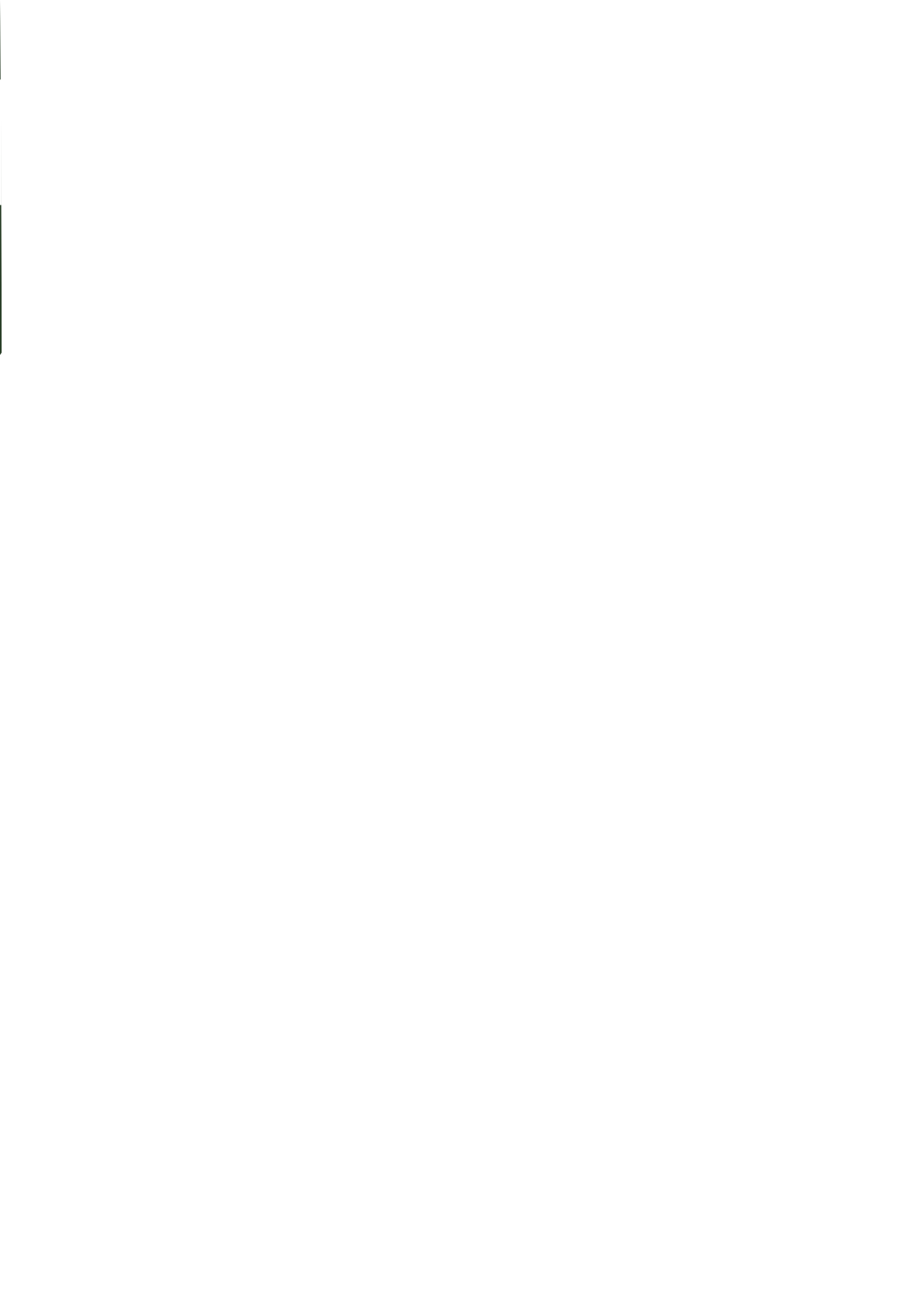
REFERÊNCIAS

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se.** Brasília: 2016

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Política de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação.** São Paulo: 2018

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Série MPT em Quadrinhos: Respeito é bom e todos gostam.** Vitória: 2014.

PARANAGUÁ, Sheyla. **Respeito sim, machismo não. Valorizar a mulher é compromisso na DPE.** 13º Fazendo Gênero; 30 de Julho a 04 de agosto de 2017; Florianópolis. Editora 2017





Só de telefone fixo



**AGENDAMENTO
ONLINE**

agenda.defensoria.ba.def.br
ou pelo app Defensoria Bahia

Só em Salvador



**OUVIDORIA
CIDADÃ**

DEFENSORIA PÚBLICA DA BAHIA



**Defensoria Pública
BAHIA**

Siga nossas redes sociais: @defensoriabahia



www.defensoria.ba.def.br