Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho

Haganá®

2023

GRUPO HAGANÁ

CEO
Chen Gilad

CO-CEO
Flávio Athayde Martins

Diretor Jurídico
Raimundo Pascoal de Miranda Paiva Júnior

Diretor de Capital Humano
Rogério Euclides Nunes

Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no Trabalho

Grupo de Trabalho
Raimundo Pascoal de Miranda Paiva Júnior
Rogério Euclides Nunes
Claudinéia Martines Mendonça
Caroline Navarro da Silva
Marcelo Boutchakdjian dos Santos
Alexandre Andrade Marinho
Maria Aparecida da Silva Bezerra

Apoio

Conselho de Administração do Grupo Haganá

José Bernardo Markuz
Marcos Guillermo Goliger
Wilson Issamu Tande
Chen Gilad
Flávio Athayde Martins

Sumário

Introdução	**4**
Assédio Moral	**6**
O que é assédio moral?	**7**
Como acontece o assédio moral?	**8**
Alvos preferenciais	**9**
Violência moral contra a mulher	**10**
Violência moral contra o homem e orientação sexual	**11**
Violência moral contra doentes e acidentados (as)	**12**
Objetivo do(a) agressor(a)	**13**
Estratégia do(a) agressor(a)	**13**
Como identificar o assediador	**14**
Confira alguns exemplos	**15**
Como a vítima reage	**16**
O que a vítima deve fazer	**17**
O medo reforça o poder do(a) agressor(a)	**18**
Consequências do Assédio Moral	**19**
Nem todo conflito é Assédio Moral	**20**
Ações Preventivas da empresa	**22**
Assédio Sexual	**23**
O que é assédio sexual	**23**
Formas de assédio sexual	**24**
Tipos de Assédio Sexual	**25**
Legislação	**26**
Só existe assédio sexual de homens contra mulheres?	**27**
O que a pessoa assediada pode fazer	**28**
Como terminar com o assédio sexual	**29**
Acolhimento	**30**
Bibliografia	**31**

Introdução

O assédio moral e sexual são formas de violência que podem ocorrer em diferentes contextos, incluindo o ambiente de trabalho. Para prevenir e combater essas práticas, é importante que todos estejam informados sobre o que elas são e quais são as medidas legais para combatê-las.

O assédio moral e sexual nas relações de trabalho ocorre frequentemente. A prática desse crime efetivamente fortalece a discriminação no trabalho, a manutenção da degradação das relações de trabalho e a exclusão social.

O assédio moral e sexual no trabalho caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções.

Tais práticas evidenciam-se em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado x chefe), desestabilizando a relação da vítima.

O Assédio é nocivo e pode se manifestar de diversas maneiras. Abaixo, estão elencadas algumas atitudes que, se aplicadas de forma reiterada, contra um mesmo trabalhador ou a um mesmo grupo de trabalhadores, podem caracterizar assédio:

1. **Deterioração Proposital das Condições de Trabalho**

- Criticar injusta ou exageradamente o trabalho realizado;
- Atribuir tarefas inferiores ou superiores às suas competências;
- Retirar trabalho que habitualmente compete àquela pessoa;
- Dar instruções impossíveis de se executar;
- Não transmitir informações úteis à realização de suas tarefas;
- Pressionar que não faça valer os seus direitos (férias, licenças, horários, prêmios etc.);
- Delegar tarefas perigosas que não estão previstas no contrato de trabalho, e para as quais o trabalhador não foi devidamente treinado;
- Induzir o trabalhador ao erro na execução de suas tarefas;
- Restringir o desenvolvimento profissional;

2. **Isolamento e recusa de comunicação**

- O superior e a equipe de trabalho não dialogam com o trabalhador;
- Evitam qualquer tipo de contato;
- Separam o trabalhador dos demais membros da equipe;
- Ignoram sua presença na equipe;
- Proibição aos colegas de trabalho de se comunicarem entre sí.

3. **Atentado contra a dignidade**

- Utilizar insinuações desdenhosas para desqualificar o(a) trabalhador(a);

- Fazer gestos de desprezo diante do(a) trabalhador(a), tais como suspiros, olhares desdenhosos etc.;
- Desacreditar o(a) trabalhador(a) diante de colegas, superiores ou subordinados;
- Espalhar rumores a respeito do(a) trabalhador(a) atribuindo-lhe problemas psicológicos;
- Expor e criticar a vida privada do(a) trabalhados(a);
- Zombar de atributos físicos ou da origem socioeconômica e regional do(a) trabalhador(a);
- Desmerecer crenças religiosas ou convicções políticas;
- Atribuir tarefas humilhantes;
- Ofender o profissional usando termos obscenos e degradantes;
- Não levar em consideração os problemas de saúde ou as recomendações médicas.

4. Violência

- Ameaçar e/ou agredir o(a) trabalhador(a) verbal ou fisicamente;
- Gritas, xingar, imitar ou apelidar o(a) trabalhador(a);
- Fazer com que circulem boatos maldosos e calúnias sobre a vida particular e hábitos pessoais;
- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais do(a) trabalhador(a) em público;
- Seguir e espionar;
- Produzir qualquer tipo de dano material aos bens (automóvel, imóvel, objeto de uso pessoal) do(a) trabalhador(a);
- Insinuar atividades sexuais com gestos ou propostas.

Algumas informações importantes sobre o assédio moral e sexual estão listadas abaixo:

Assédio Moral

- O assédio moral é uma conduta abusiva que pode causar dano psicológico ou físico a uma pessoa;
- Essa conduta pode ocorrer de forma isolada ou repetida, e pode ser praticada por uma ou mais pessoas;
- O assédio moral pode ocorrer através de gestos, palavras ou ações que afetem a dignidade da pessoa, prejudicando seu desempenho e seu bem-estar no trabalho;
- Algumas formas de assédio moral incluem: humilhações públicas, isolamento, cobranças excessivas, ameaças, críticas constantes e difamação.

Estudos sobre o tema confirmam que a humilhação constitui um risco “invisível”, porém concreto, nas relações de trabalho e que compromete, sobretudo, a saúde dos trabalhadores.

Analisar o assediador e entender suas atitudes são os primeiros passos para incrementar o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Assédio Sexual

- O assédio sexual é uma conduta de natureza sexual que causa constrangimento, intimidação ou medo em uma pessoa;
- Essa conduta pode ocorrer de forma verbal, física ou visual, e pode ser praticada por uma ou mais pessoas;
- O assédio sexual pode ocorrer através de piadas, comentários, insinuações, toques indesejados, gestos obscenos, entre outras formas;
- O assédio sexual é uma violação dos direitos humanos e pode levar a danos psicológicos e físicos para a vítima.

Para prevenir e combater o assédio moral e sexual, é importante que as empresas e organizações adotem medidas de prevenção, como a criação de políticas internas que definam o que é assédio e quais são as consequências para quem praticá-lo.

As vítimas de assédio moral ou sexual podem procurar ajuda de diferentes formas, incluindo a denúncia às autoridades competentes, como a polícia ou ao Ministério Público, e a busca de apoio psicológico ou jurídico.

É importante que todos estejam atentos aos sinais de assédio moral e sexual, e que saibam como agir caso presenciem ou sejam vítimas dessas práticas. A prevenção e o combate ao assédio são responsabilidade de todos.

Neste sentido, é importante deixar claro que toda relação de trabalho passa por níveis de exigências que são próprias do contrato de trabalho. É totalmente normal haver cobranças, críticas construtivas, bem como, avaliações sobre o trabalho. Isso, por si só, não constitui assédio. Este só acontece de acordo com a forma como a cobrança é realizada e quando objetiva claramente desqualificar o profissional.

O que é o assédio moral?

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego.

A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte.

O assédio moral é um sofrimento solitário, que faz mal à saúde do corpo e da alma

Tais práticas no ambiente de trabalho se traduzem em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado x chefe), desestabilizando o assediado.

Ressalta-se que nem todo conflito no trabalho é assédio. Quando há divergências entre um superior e seu subordinado, por exemplo, isso não configura, a princípio, assédio moral. O assédio moral pressupõe a degradação deliberada das condições de trabalho.

Como acontece o assédio moral?

O assédio moral pode ocorrer de diferentes maneiras e em diferentes contextos, mas geralmente envolve uma conduta abusiva que visa prejudicar psicologicamente a vítima, seja por meio de palavras, gestos, ações ou omissões. Abaixo estão alguns exemplos de como o assédio moral pode acontecer:

- Humilhação ou ridicularização pública da vítima, como zombar da aparência física, do modo de falar ou de se vestir;
- Isolamento da vítima, como ignorá-la deliberadamente, excluí-la de reuniões ou atividades, ou impedi-la de interagir com outras pessoas;
- Atribuição de tarefas impossíveis de serem realizadas, ou cobranças excessivas, com o objetivo de desqualificar ou desestabilizar a vítima;
- Ameaças veladas ou explícitas de demissão, perda de benefícios ou de promoções, com o objetivo de forçar a vítima a realizar tarefas ou aceitar condições de trabalho abusivas;
- Críticas constantes e injustificadas à vítima, com o objetivo de desestabilizá-la emocionalmente e minar sua autoestima;
- Fofocas ou difamações sobre a vítima, com o objetivo de prejudicar sua reputação e credibilidade no ambiente de trabalho.

É importante lembrar que o assédio moral não é apenas uma questão de conflitos interpessoais ou de personalidade, mas sim uma violação dos direitos humanos, que pode levar a graves danos psicológicos e físicos para a vítima. Além disso, o assédio moral não se limita apenas ao ambiente de trabalho, podendo ocorrer em outras esferas da vida, como na escola, na família ou na comunidade.

A vítima escolhida é isolada do grupo, sem explicações. Passa a ser hostilizada, ridicularizada e desacreditada no seu local de trabalho. É comum os colegas romperem os laços afetivos com a vítima e reproduzirem as ações e os atos do(a) agressor(a) no ambiente de trabalho. O medo do desemprego, e a vergonha de virem a ser humilhados, associados ao estímulo constante da concorrência profissional, os tornam coniventes com a conduta do assediador.

Alvos Preferenciais

- Mulheres
- Homens
- Raça/Etnia
- Orientação Sexual
- Doentes e Acidentados

A maioria das vítimas é mulher e é negra

Violência moral contra a mulher

Geralmente, o ambiente de trabalho é o mais perverso para as mulheres, pois, além do controle e da fiscalização cerrada, são discriminadas. Essa prática é mais comum com as afrodescendentes. Muitas vezes o assédio moral diferido contra elas é precedido de uma negativa ao assédio sexual. Em alguns casos, os constrangimentos começam na procura do emprego, a partir da apresentação estética. Posteriormente, ações como:

- Ameaça, insulto, isolamento
- Restrição ao uso sanitário
- Restrições com grávidas, mulheres com filhos e casadas
- São as primeiras a serem demitidas
- Os cursos de aperfeiçoamento são preferencialmente para os homens
- Revista vexatória, e outras atitudes que caracterizam assédio moral

Violência moral contra o homem e orientação sexual

O homem não está livre do assédio, particularmente se for homoafetivo ou possuir algum tipo de limitação física ou de saúde.

No que se refere à orientação sexual, não há instrumentos oficiais para esse tipo de verificação. E, aqui, o entrave é também cultural e está ligado ao que significa ser homem na sociedade brasileira.

Em uma sociedade machista, os preconceitos com relação à orientação sexual são ainda mais graves

Violência moral contra doentes e acidentados (as)

- Ser colocado em local sem função alguma
- Não fornecer ou retirar instrumentos de trabalho
- Estimular a discriminação entre os sadios e os adoecidos
- Dificultar a entrega de documentos necessários à concretização da perícia médica pelo INSS
- Demitir após o transcurso da estabilidade legal

Objetivo do(a) agressor(a)

- Desestabilizar emocional e profissionalmente
- Livrar-se da vítima: forçá-lo(a) a pedir demissão ou demiti-lo(a), em geral, por insubordinação

Estratégia do(a) agressor(a)

- Escolher a vítima e o(a) isolar do grupo;
- Impedir que a vítima se expresse e não explicar o motivo;
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em seu local de trabalho
- Culpar/responsabilizar publicamente, levando os comentários sobre a incapacidade da vítima, muitas vezes, até o espaço familiar;
- Destruir emocionalmente a vítima por meio da vigilância acentuada e constante. Ele(a) se isola da família e dos amigos, passa a usar drogas, principalmente o álcool, com frequência, desencadeando ou agravando doenças preexistentes;
- Impor à equipe sua autoridade para aumentar a produtividade.

Como identificar o assediador

É no cotidiano do ambiente de trabalho que o assédio moral ganha corpo. Alguns comportamentos típicos do(a) agressor(a) fornecem a senha para o processo de assédio moral nas empresas.

O assédio moral é uma relação triangular entre quem assedia, a vítima e os demais colegas de trabalho.

Após a confirmação de que está sendo vítima de assédio moral, não se intimide, nem seja cúmplice.

DENUNCIE

Confira alguns exemplos:

- Ameaçar constantemente, amedrontando quanto à perda do emprego;
- Subir na mesa e chamar a todos de incompetentes;
- Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, centenas de vezes, até desestabilizar emocionalmente o(a) subordinado(a);
- Sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações
- Desmoralizar publicamente;
- Rir, a distância e em pequeno grupo, direcionando os risos ao trabalhador;
- Querer saber o que se está conversando;
- Ignorar a presença do(a) trabalhador(a);
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo sua execução;
- Troca de turno de trabalho sem prévio aviso;
- Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador;
- Dispensar o trabalhador por telefone, telegrama ou correio eletrônico, estando ele em gozo de férias;
- Espalhar entre os(as) colegas que o(a) trabalhador(a) está com problemas nervosos;
- Sugerir que o trabalhador peça demissão devido a problemas de saúde;
- Divulgar boatos sobre a moral do trabalhador.

Como a vítima reage

Mulheres e homens reagem de maneira diferente, quando vítimas de assédio. O assédio moral desencadeia ou agrava doenças.

Mulheres:

- São humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas. Sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima, tremores e palpitações. Insônia, depressão e diminuição da libido são manifestações características desse trauma.

Homens:

- Sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Ideias de suicídio e tendências ao alcoolismo. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima.

Não se intimide! Rompa o silêncio e busque apoio de colegas, familiares e dos canais divulgados nesta Cartilha responsáveis pela proteção dos trabalhadores

O que a vítima deve fazer

- Resistir. Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário;
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que sofrem humilhações do(a) agressor(a);
- Evitar conversa, sem testemunhas, com o(a) agressor(a);
- Denunciar a situação nos canais disponibilizados pela empresa: Disque Ética;
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas;

O medo reforça o poder do(a) agressor(a)

O assédio moral no trabalho não é um fato isolado. Como vimos, ele se baseia na repetição, ao longo do tempo, de práticas vexatórias e constrangedoras, explicitando a degradação deliberada das condições de trabalho.

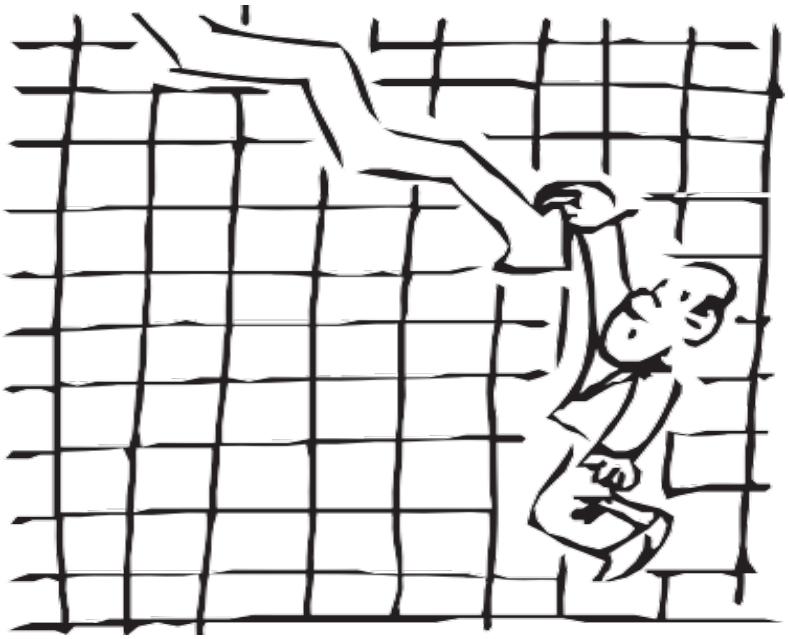
Nessa luta, são aliados dos(as) trabalhadores(as) os centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores, Comissões de Direitos Humanos e Comissão de Igualdade e Oportunidade de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, com apoio dos canais divulgados nesta Cartilha.

Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível. Para que isso aconteça, é preciso vigilância constante e cooperação.

Consequências do Assédio Moral

As perdas para o empregador podem ser:

- Queda da produtividade e menor eficiência, imagem negativa da empresa perante os consumidores e mercado de trabalho
- Alteração na qualidade do serviço/produto e baixo índice de criatividade
- Doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos
- Troca constante de empregados, ocasionando despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal
- Aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedidos de reparação por danos morais



Nem todo conflito é assédio moral

O conflito consiste no desentendimento entre duas ou mais pessoas acerca de um tema.

Ocorre devido à dificuldade de se lidar com as diferenças, associada a um sentimento de impossibilidade de coexistirem interesses e opiniões.

Em ambientes competitivos ou baseados na participação dos trabalhadores, posicionamentos e opiniões divergentes entre trabalhadores e chefias são habituais.

O **conflito** pode ser definido como um embate decorrente de diferentes culturas profissionais, visões de mundo (valores) diferentes, por tensões resultantes de reivindicações, por disputas de poder ou por recursos escassos.

As divergências podem gerar situações de conflitos, que nem sempre devem ser encaradas de forma negativa. No entanto, se estas não forem administradas adequadamente, podem favorecer o desenvolvimento do assédio moral - uma conduta antiética e contraproducente.

O conflito faz parte das rotinas familiares, sociais e de trabalho. No ambiente de trabalho, apresenta algumas características que ajudam a diferenciá-lo do assédio moral:

- É consciente e se manifesta na comunicação direta;
- A interação entre os trabalhadores divergentes é mantida;
- É ocasional e ocorre em torno de elementos/situações específicos;
- Os ideais defendidos são explícitos;
- Pode estar relacionado ao alcance de metas ou desdobramentos de um projeto e não objetiva afastar do trabalho os profissionais que tenham opiniões diferentes.

Ao comparar o assédio moral e situações de conflito no trabalho, temos as seguintes diferenças

Conflito	X Assédio Moral
As divergências de visão entre os profissionais são expostas, ficando às claras	Agressões podem ser difusas e implícitas
Profissionais envolvidos têm consciência da divergência	Interação confusa e indefinida; nega-se a existência do assédio
Comunicação direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes	Comunicação se dá de forma evasiva, dissimulada ou há recusa ao diálogo
Não altera permanentemente o clima organizacional.	Clima organizacional conturbado.
Há relacionamento profissional direto entre divergentes, ainda que resolvam interromper o diálogo acerca de um tema específico.	Pode haver recusa à interação, isolamento.
Confrontos e divergências ocasionais.	Práticas antiéticas duradouras e frequentes.
Não objetiva prejudicar ou afastar da organização o profissional com visão divergente.	Objetiva prejudicar a situação do trabalhador na organização, podendo levar à demissão ou exoneração.
Pode provocar antagonismo entre grupos e sofrimento compartilhado	O assediado pode ser o único alvo (o que não descarta o assédio moral coletivo)

Ações Preventivas da Empresa

Os problemas de relacionamento dentro do ambiente de trabalho e os prejuízos daí resultantes serão tanto maiores quanto mais desorganizada for a empresa e maior for o grau de tolerância do empregador em relação às práticas de assédio moral.

- Estabelecer diálogo sobre os métodos de organização de trabalho com os gestores (RH) e trabalhadores(as);
- Realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e sensibilização sobre tais práticas abusivas;
- Criar um código de ética que proíba todas as formas de discriminação e de assédio moral.

Assédio Sexual

Assédio sexual é um comportamento indesejado, persistente e ofensivo de natureza sexual, que cria um ambiente de trabalho ou social hostil, intimidante ou humilhante para a pessoa alvo. Pode incluir avanços sexuais não desejados, comentários ou gestos inapropriados, insinuações sexuais, exibicionismo, contato físico não consentido e coerção para atividades sexuais.

O assédio sexual pode ocorrer em vários contextos, incluindo o ambiente de trabalho, a escola, locais públicos e na internet. É uma forma de violência de gênero e violação dos direitos humanos, que afeta principalmente mulheres, mas também pode afetar homens e pessoas de outras identidades de gênero.

O que é Assédio Sexual

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.

Essa atitude pode ser clara ou sutil; pode ser falada ou apenas insinuada; pode ser escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem.

O assédio sexual é definido como qualquer comportamento sexual indesejado ou inadequado que seja intencional e cause desconforto, constrangimento, humilhação ou intimidação à vítima. Esse comportamento pode ser verbal, como piadas ou comentários com conotação sexual, ou físico, como toques não consensuais ou avanços sexuais não desejados.

O assédio sexual pode ocorrer em qualquer contexto, incluindo no ambiente de trabalho, em instituições educacionais, em espaços públicos ou em relacionamentos pessoais. É uma forma de violência de gênero e violação dos direitos humanos, e pode ter consequências negativas para a saúde mental e física da vítima, além de afetar sua carreira e vida pessoal.

Formas de assédio sexual

O assédio sexual é uma forma de abuso de poder no trabalho.

Existem várias formas de assédio sexual, algumas das mais comuns incluem:

1. Comentários e piadas de teor sexual: isso pode incluir piadas ou comentários inapropriados sobre a aparência ou comportamento sexual da pessoa, perguntas invasivas sobre a vida sexual da pessoa ou comentários de caráter sexual que deixam a pessoa desconfortável.
2. Insinuações sexuais não desejadas: isso pode incluir insinuações sexuais não desejadas, como convites para sair, solicitações de encontros românticos ou sexuais, ou outras formas de flerte indesejado.
3. Contato físico não desejado: isso pode incluir toques não consensuais, agarrões, beijos forçados ou outras formas de contato físico indesejado.
4. Ameaças de represália: isso pode incluir ameaças de perda de emprego, retaliação no ambiente de trabalho ou outras formas de retaliação se a pessoa não se submeter a comportamentos sexuais indesejados.
5. Exposição não consensual: isso pode incluir exibição de imagens ou vídeos pornográficos, ou outras formas de exposição não consensual a conteúdo sexual.

É importante lembrar que o assédio sexual é definido pela vítima e não pelo agressor, ou seja, qualquer comportamento de teor sexual que faça a pessoa se sentir desconfortável ou constrangida pode ser considerado assédio sexual.

Tipos de Assédio Sexual

Existem diferentes tipos de assédio sexual, que podem ser classificados de acordo com as características do comportamento ou da situação em que ocorrem. Alguns dos tipos de assédio sexual mais comuns incluem:

1. Assédio sexual quid pro quo: nesse tipo de assédio sexual, a pessoa em posição de poder ou autoridade exige favores sexuais em troca de oportunidades ou vantagens profissionais, como uma promoção, aumento salarial ou melhoria das condições de trabalho.
2. Assédio sexual ambiental: esse tipo de assédio sexual ocorre quando a pessoa é exposta a um ambiente de trabalho hostil ou ofensivo, devido a comportamentos sexuais inapropriados, como piadas, comentários, imagens ou gestos ofensivos de teor sexual.
3. Assédio sexual por intimidação: esse tipo de assédio sexual ocorre quando a pessoa é pressionada ou intimidada a se submeter a comportamentos sexuais indesejados, por meio de ameaças, intimidação ou coerção.
4. Assédio sexual por chantagem emocional: nesse tipo de assédio sexual, a pessoa é manipulada emocionalmente para se submeter a comportamentos sexuais indesejados, por meio de ameaças de represália ou destruição da reputação.

5. Assédio sexual por stalking: esse tipo de assédio sexual ocorre quando a pessoa é perseguida e assediada repetidamente, com comportamentos indesejados de teor sexual, como telefonemas, mensagens de texto, e-mails ou outras formas de comunicação.

É importante lembrar que todos os tipos de assédio sexual são ilegais e podem ter consequências graves para a vítima e para o agressor. As vítimas devem denunciar o assédio sexual aos canais divulgados nesta cartilha, autoridades competentes e buscar apoio emocional e jurídico para lidar com a situação.

Legislação

A **Constituição Federal**, em seu artigo primeiro, defende como um de seus fundamentos os valores sociais do trabalho. O artigo 5º protege o direito a dignidade, honra e igualdade e possibilita o ressarcimento por dano material, moral ou à imagem; já o artigo 7º, inciso XXX, proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

O **Código Civil Brasileiro** aborda a questão da responsabilidade civil quanto aos atos ilícitos, obrigando o cidadão à reparação dos danos causados.

- **Artigo 186 -** Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.
- **Artigo 927 -** Aquele que, por ato ilícito (artigo 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

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 se superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função". A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada em delito de menor potencial ofensivo, ou seja, crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o art. 146 do Código Penal.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho autoriza o empregador a demitir por justa causa o empregado que cometer falta grave, a exemplo dos comportamentos faltosos listados no seu art. 482, podendo o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho ser considerado uma dessas hipóteses.

Assédio sexual é uma das muitas violências que a mulher sofre no 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.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes como piadinhas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras consideradas de macho ou comentários constrangedores sobre a figura feminina podem e devem ser evitados.

Essa pressão tem componentes de extrema violência moral, à medida que coloca a vítima em situações vexatórias, provoca insegurança profissional pelo medo de perder o emprego, ser transferida para setores indesejados, perder direitos etc.

Só existe assédio sexual de homens contra mulheres?

Pode haver assédio de homens contra mulheres; mulheres contra homens; homens contra homens; e mulheres contra mulheres.

Mesmo com todos os avanços que ocorreram no campo da sexualidade nas últimas décadas, o assédio sexual ainda é um tabu. Por ser oculto, passa a ser interpretado de forma solitária por quem o sofreu, e não raras são as vezes em que as mulheres adotam a postura de "culpadas", isto é, questionam-se se suas ações foram adequadas, provocadoras ou insinuadoras. É a culpabilização da vítima que se acrescenta, sentimento que se soma ao seu sofrimento de assediada. Essas hipóteses descaracterizam a condição de vítima e a conduzem à posição de culpada.

O modelo social se consolida nas frases que são ditas, repetidas e que passam de boca em boca retransmitindo para todas as gerações um pensamento que oportuniza a permanência do modelo.

O que a pessoa assediada pode fazer

A primeira dica é romper o silêncio, que é o motivo dos grandes males. Sair de uma posição submissa para uma atitude mais ativa:

- Dizer claramente não ao assediador;
- Contar para os(as) colegas o que está acontecendo;
- Reunir provas, como bilhetes, presentes e outras;
- Arrolar colegas que possam ser testemunhas;
- Relatar o acontecido ao setor de recursos humanos;
- Relatar o acontecido aos canais divulgados nesta Cartilha;
- Registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta dessa, em uma delegacia comum;
- Registrar o fato na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

Como terminar com o assédio sexual

A ação contra o assédio sexual não é uma luta de mulheres contra homens. Ela é uma luta de todos, inclusive de todos os homens que desejam um ambiente de trabalho saudável.

Por um mínimo de coerência, não se pode, por um lado, defender os princípios de igualdade e justiça e, por outro lado, tolerar, desculpar ou até mesmo defender comportamentos que agridam a integridade das mulheres e dos homens.

Derrotar a prática do assédio sexual no trabalho é parte integrante da luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.

Acolhimento

O funcionário das empresas do Grupo Haganá que estiver com dificuldades no trabalho, semelhantes às descritas nesta CARTILHA, pode DENUNCIAR o(a) agressor(a), a situação, a ocorrência diretamente em qualquer um dos Canais abaixo, que fará o registro do caso, bem como, a vítima será e respectivo encaminhamento para o devido acolhimento:

Disque Ética (11) 3393-1740 ou disqueetica@hagana.com.br
Diretoria Jurídica
Diretoria de Capital Humano

Estas instâncias se encontram em rede e estão responsáveis por analisar cada caso. As primeiras ações consistem em procurar escutar todas as partes envolvidas para que se esclareça e diferencie situações de conflito no trabalho de situações de assédio. Este processo, por vezes, é demorado, porque pode envolver várias conversas entre chefias, trabalhador e equipe.

Nos casos de o trabalhador apresentar sintomas físicos e/ou psicológicos em razão de situações de conflito no trabalho ele deve se dirigir preferencialmente ao SESMT.

Nos casos em que o (a) trabalhador (a) desejar fazer um relato por escrito e anexar registros sobre situações abusivas no trabalho, este deve se reportar junto ao Disque Ética e/ou dirigir diretamente à Diretoria Jurídica e/ou de Capital Humano, que abrirá um processo administrativo. Este processo consiste em apurar, a partir de uma sindicância, o fato relatado e tomar as providências necessárias.

No caso das filiais, o trabalhador deverá procurar o seu Departamento de Recursos Humanos, que entrará em contato com os Canais acima para realizar os trâmites administrativos.

Bibliografia

- Constituição Federal, disponível no site: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

- Código Civil Brasileiro, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2.002, disponível no site: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm

- Consolidação das Lei do Trabalho, Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1.943, disponível no site: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

- Lei 10.224, de 15 de maio de 2.001, disponível no site: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm

- Código Penal, Decreto-Lei 2.848. de 7 de dezembro de 1.940, disponível no site: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm

- Lei Maria da Penha. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2.006, disponível no site: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm

- Lei 14.457, de 21 de setembro de 2.022, disponível no site: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.457-de-21-de-setembro-de-2022-431257298

- Assédio Moral e Sexual no Trabalho, Cartilha elaborada pela Subcomissão de Gênero com participação da Comissão de Ética do MTE