

**CARTILHA DE
PREVENÇÃO E
COMBATE AO
ASSÉDIO MORAL
E SEXUAL NO
TRABALHO**

CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO



| | |
|---|----|
| Apresentação | 3 |
| O que é assédio moral? | 4 |
| Perspectivas do assédio moral no Brasil | 5 |
| Atitudes que caracterizam o assédio moral | 6 |
| O que é o assédio sexual? | 8 |
| Atitudes que caracterizam o assédio sexual | 9 |
| Consequências dos assédios moral e sexual | 10 |
| O que fazer em casos de assédio? | 11 |
| Guia de boas práticas ao associado no sindicato | 13 |
| Referências | 14 |

Realização

Associação dos Docentes da Universidade Federal de Alagoas (Adufal)

Pesquisa e produção

Vanessa Ataíde (MTE 0002256/AL)

Karina Dantas (MTE 1944/AL)

Diagramação

Aleck Lima

APRESENTAÇÃO

Esta cartilha foi desenvolvida com o objetivo de fornecer aos sócios/as e funcionários/as da Associação dos Docentes da Universidade Federal de Alagoas (Adufal) as informações e orientações necessárias para prevenir e combater o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

O documento apresenta conceitos, atitudes que caracterizam os abusos, as consequências do assédio moral e sexual, práticas para prevenção, o que fazer em casos de assédio, entre outras informações úteis para o combate de comportamentos abusivos no ambiente de trabalho.

A cartilha é uma iniciativa da Adufal com o propósito de contribuir para que todos os indivíduos possam ter relações mais respeitadas e exercer suas atividades profissionais com dignidade e respeito.

O QUE É ASSÉDIO MORAL?



Embora não exista uma legislação específica que trate exclusivamente do assédio moral no Brasil, ele ainda pode ser enquadrado em diversas leis trabalhistas e civis que protegem os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras.

O assédio moral no trabalho é um tipo de violência que se configura por meio de conduta abusiva, quando, de forma reiterada e sistemática, expõem-se trabalhadoras e trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes, interferindo na liberdade, na dignidade e nos seus direitos de personalidade.

Fonte: Ministério Público do Trabalho

O ASSÉDIO MORAL PODE SER ABORDADO SOB DIFERENTES PERSPECTIVAS LEGAIS NO BRASIL, INCLUINDO:

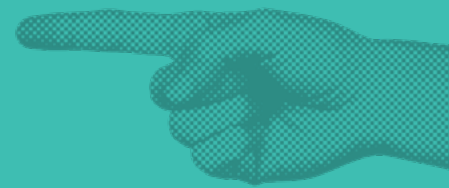
Constituição Federal: a República Federativa do Brasil tem como fundamentos “a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho” (art. 1º, III e IV) e esses princípios podem ser usados como formas de fundamentação nas decisões dos Tribunais para erradicar e prevenir a prática do assédio moral, enquanto não são aprovadas leis federais versando sobre o tema.

Legislação trabalhista: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores. O assédio moral pode ser considerado uma violação dos deveres do empregador de proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Lei antidiscriminação: a Lei nº 9.029/1995 proíbe práticas discriminatórias e limitativas no ambiente de trabalho, com base em características pessoais como raça, cor, gênero, idade, deficiência, entre outros.

Dano moral: o assédio moral também pode resultar em danos morais para a vítima, sujeitando o assediador e, em alguns casos, até mesmo o empregador, a indenizar financeiramente a pessoa prejudicada.

ATTITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL



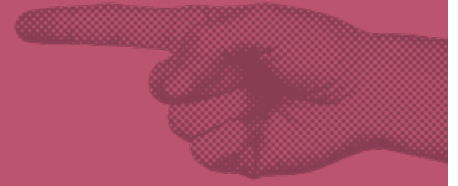
Deterioração proposital das condições de trabalho:

- Criticar constantemente o trabalho da pessoa, de forma injusta ou exagerada
- Atribuir demandas contraditórias, não transmitir informações relevantes para realização do trabalho ou induzir o assediado ao erro
- Contestar, a todo momento, as decisões do indivíduo
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas aos demais integrantes da equipe, mais trabalhosas ou mesmo inúteis
- Privar a pessoa de acesso aos instrumentos necessários para a realização do seu trabalho
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando sensação de inutilidade e incompetência

Isolamento e recusa de comunicação:

- A vítima é interrompida constantemente
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima
- A comunicação com ela é unicamente por escrito
- Recusam todo o contato com ela, mesmo o visual
- É posta separada dos outros ou ignoram sua presença

ATTITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL



Atentado contra a dignidade:

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar os ombros, etc)
- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados
- Espalham rumores a seu respeito
- Atribuem-lhe problemas psicológicos
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico
- É imitada ou caricaturada
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas

Violência verbal, física ou sexual:

- Ameaças de violência física
- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe as portas na cara
- Falam com ela aos gritos
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas
- Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos e propostas)
- Não levam em conta seus problemas de saúde

O QUE É O ASSÉDIO SEXUAL?

No Brasil, o **assédio sexual é crime**, tipificado no artigo 216-A do Código Penal, sendo definido como o ato de “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”.

O crime ocorre a partir de duas abordagens:

Assédio sexual por chantagem

Ocorre quando o assediador se aproveita da posição de chefia para constranger o funcionário, seja com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.

Nesse caso, a aceitação ou rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada.

Assédio sexual por intimidação

Nessa abordagem, o assédio sexual caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, e qualquer outra conduta que resulte em um ambiente de trabalho intimidativo ou humilhante.

IMPORTANTE:

Diferente do assédio moral, em que a repetição da conduta é condição indispensável para caracterizar o abuso, no assédio sexual é possível constatar o crime mesmo que a prática abusiva tenha ocorrido uma única vez, ou seja, a conduta pode ser repetida ou não.



ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL

- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual
- Promessas de tratamento diferenciado com insinuações explícitas ou veladas
- Chantagem e ameaças para permanência ou promoção no emprego com objetivo de obter favorecimento sexual
- Piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual
- Conversas indesejadas sobre sexo
- Contato físico não desejado
- Solicitação de favores sexuais
- Convites impertinentes para participar de encontros e saídas
- Receber propostas constrangedoras que violem a sua liberdade sexual
- Criação de um ambiente pornográfico



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Os assédios moral e sexual no ambiente de trabalho causam inúmeras consequências para a vida da pessoa assediada, desde profissionais até mesmo psicológicas, físicas e sociais.

DANOS QUE OS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL PODEM CAUSAR ÀS VÍTIMAS:

Profissionais: redução na capacidade de concentração, erros no cumprimento de atividades, intolerância, diminuição da capacidade de concentração e memorização, e reações extremas às ordens dos superiores hierárquicos.

Psicológicos: depressão, angústia, tristeza, vergonha, estresse, crises de choro, culpa, baixa autoestima, isolamento, síndrome do pânico, pensamentos suicidas, medo de estar no ambiente de trabalho junto com o assediador.

Físicos: dores generalizadas, cansaço exagerado, perda de peso ou ganho excessivo, insônia, alterações de sono, aumento da pressão arterial, palpitações.

Sociais: abandono de relações pessoais, dificuldade familiar e degradação do ambiente familiar, sensação negativa em relação ao futuro, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades.

O QUE FAZER EM CASOS DE ASSÉDIO

O professor ou professora que estiver sendo vítima de assédio moral ou sexual em seu ambiente de trabalho pode contar com as orientações da Resolução nº 90/2019, do Consuni da Ufal, que delibera sobre os princípios e regulamentos a serem adotados na prevenção e em casos de assédio moral e sexual no âmbito da universidade.

Qualquer pessoa que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar modalidade de assédio, discriminação e/ou preconceito no âmbito da Ufal, compreendendo as relações de trabalho e/ou acadêmicas, poderá encaminhar a notícia desses atos pessoalmente ou por meio eletrônico, em sistema disponibilizado pelo Poder Executivo Federal, à Ouvidoria-Geral da Ufal.

Fonte: Art. 21, da Resolução nº 90/2019, do Consuni da Ufal.

IMPORTANTE: professor/a, nos casos de notícias presenciais, elas poderão ser encaminhadas por intermédio de procurador legalmente constituído ou mesmo pela Adufal. Para isso, a orientação é que você comunique à entidade sobre o caso o mais rápido possível.

EM CASOS DE ASSÉDIO, LEMBRE-SE TAMBÉM QUE VOCÊ DEVE:



- Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência à data, horário, local, nome do(a) agressor(a), nome de testemunhas, descrição dos fatos.
- Compartilhar o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança.
- Caso o assédio esteja gerando danos à sua saúde, procure uma unidade de saúde.
- Relatar o que vem acontecendo à Coordenação de Qualidade de Vida no Trabalho (CQVT/Progep) ou à direção da sua unidade acadêmica, para tomar as providências necessárias em relação ao posto de trabalho.
- Buscar apoio de familiares e amigos.

GUIA DE BOAS PRÁTICAS AO ASSOCIADO NO SINDICATO



- 1 Tratar todas/os os/as funcionárias/os do sindicato de maneira respeitosa.
- 2 Respeitar os horários de funcionamento e atendimento da entidade.
- 3 Lembre-se de que não há atendimento privilegiado para nenhum/a sócio/a, portanto, qualquer solicitação do tipo, não será atendida.
- 4 Sobre questões jurídicas, aguarde os prazos informados pelo setor responsável e siga as orientações passadas.
- 5 A Adufal não repassa o contato pessoal dos/as docentes ou dos/as advogados/as da entidade, por isso, em caso de solicitação, a mesma será negada.

RE FE RÊN CIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 18 de abril de 2024.

BRASIL. Controladoria Geral da União. **Assédio Moral e Sexual**. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 12 de abril de 2024.

BRASIL. **Lei Nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 abr. 1995. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.029%2C%20DE%2013%20DE%20ABRIL%20DE%201995>. Acesso em: 13 de abril de 2024.

Conselho Nacional de Justiça. **Assédio moral, sexual e discriminação. Política de Prevenção e Enfrentamento no Âmbito do Poder Judiciário**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>>. Acesso em: 12 de abril de 2024.

JusBrasil. **Assédio moral no serviço público: a inexistência de legislação**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-servico-publico-a-inexistencia-de-legislacao/407792520>>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

JusBrasil. **O que configura assédio moral no trabalho**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-que-configura-assedio-moral-no-trabalho/760029747>>. Acesso em: 15 de abril de 2024.

Ministério da Educação. Universidade Federal de Alagoas. **Resolução Nº 84/2019-CONSUNI/UFAL, de 21 de novembro de 2019, que trata a Disciplina Princípios e Regulamentos a serem adotados na Prevenção e em Casos de Assédio e Formas de Discriminação e Preconceito**. Disponível em: <<https://ufal.br/resolucoes/2019/rco-n-84-de-21-11-2019.pdf>> Acesso em: 25 de abril de 2024.

Ministério da Educação. Universidade Federal de Alagoas. **Resolução Nº 90/2019-CONSUNI/UFAL, de 3 de dezembro de 2019, que homologa a Resolução “AD REFERENDUM” Nº 84/2019-CONSUNI-UFAL** que disciplina princípios e regulamentos a serem adotados na prevenção e em casos de assédio e formas de discriminação e preconceito no âmbito da Ufal. Disponível em: <<https://ufal.br/resolucoes/2019/rco-n-90-de-03-12-2019.pdf>>. Acesso em: 25 de abril de 2024.

Ministério Público do Trabalho. **Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas.** Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/copy_of_assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf#:~:text=Ass%C3%A9dio%20moral%20interpessoal%20%C3%A9%20toda,degradar%20o%20ambiente%20de%20trabalho>. Acesso em: 11 de abril de 2024.

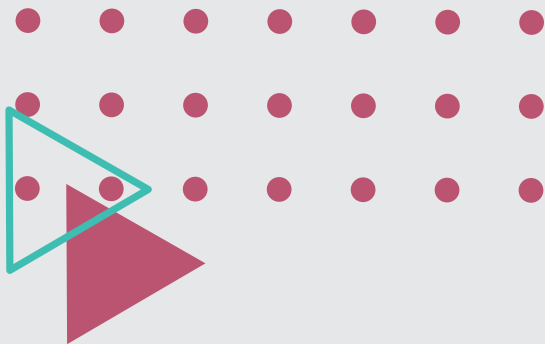
Senado Federal. **Assédio moral e sexual no trabalho.** Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20caracteriza%20se,de%20cargo%2C%20emprego%20ou%20fun%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 11 de abril de 2024.

Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Assédio Sexual.** Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/sites/porta1/files/roles/governanca/cartilha_diagramada_-_final.pdf>. Acesso em: 18 de abril de 2024.

Tribunal Superior do Trabalho. **Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir.** Disponível em: <<https://tst.jus.br/assedio-sexual>>. Acesso em: 16 de abril de 2024.

Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Pare e repare. Por um ambiente de trabalho mais positivo.** Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a-7-6d492e4b2457>>. Acesso em: 11 de abril de 2024.

Universidade Federal de Alagoas. **Cartilha de combate ao assédio moral e sexual.** Disponível em: <<https://issuu.com/ascomufal/docs/cartilha-assediomoral-ufal>>. Acesso em: 11 de abril de 2024.



AD UFAL 45 ANOS

Uma trajetória de **luta**
e compromisso com
a **educação**

