



Sindicato dos Ferroviários da Zona Sorocabana

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL **DENUNCIE**





Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias da Zona Sorocabana

O Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias da Zona Sorocabana, diante dos crescentes relatos e denúncias de Assédio Moral e/ou Sexual sofrido por trabalhadores, traz para conhecimento de todos a reprodução da Cartilha “Assédio Moral e Sexual – Previna-se”, elaborada pelo Conselho Nacional do Ministério Público, com o objetivo de orientação e esclarecimento. Se você é ou já foi vítima de tais abusos, DENUNCIE

Não se cale! Juntos somos mais fortes!

José Claudinei Messias

Presidente Interino Sindicato dos Ferroviários da Zona Sorocabana

Fonte:

Ministério Público do Trabalho – Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade)

Coordenação:

Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais (CDDF)



CONSELHO
NACIONAL DO
MINISTÉRIO PÚBLICO

Conselho Nacional do Ministério Público

Assédio moral e sexual : previna-se / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília : CNMP, 2016.
28 p. il.

1. Ministério Público. 2. Defesa dos Direitos Fundamentais. 3. CDDF. 4. Assédio Moral. 5. Administração Pública. 6. Organização Internacional do Trabalho. Brasil. Conselho Nacional do Ministério Público.

Biblioteca/CNMP

CDD – 341.27

Sumário



Apresentação	5
Sobre o assédio moral	6
O que é?	6
Assédio moral na Administração Pública	7
Como ocorre?	8
Proteção legal	9
Atitudes que expressam o assédio.....	11
Consequências do assédio moral.....	14
Alvos mais frequentes	14
Sobre o assédio sexual.....	16
O que é?	16
Quais as formas de assédio sexual?	17
Requisitos para a sua configuração.....	18
Para caracterizar o assédio sexual é necessário o contato físico?	18
Assédio sexual só é ilícito se for praticado no local de trabalho?	19
Assédio sexual é crime?	19
Consequências do assédio sexual no âmbito administrativo.....	20
Como provar o assédio sexual?	20
Como acabar com o assédio sexual?	21
Considerações comuns ao assédio moral e sexual	22
O que fazer diante do assédio?	23
Para quem denunciar?	25
Quais as consequências para o assediador?	26
Assédio moral ou sexual podem gerar indenização?.....	26
Conclusão	27
Referências	28



Apresentação

Com a presente cartilha, o Conselho Nacional do Ministério Público, por meio da Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais, objetiva oferecer à sociedade informações que possibilitem a identificação de situações que caracterizem o assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, bem como as providências cabíveis para garantir a proteção da vítima e a responsabilização do assediador.

Os assédios moral e sexual representam violação à dignidade da pessoa humana, assim como aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde, previstos na Constituição Federal, sendo pois atribuição do Ministério Público, enquanto defensor da ordem jurídica, agente de transformação social e indutor de políticas públicas, atuar para combatê-lo, preventiva e repressivamente, seja quando ocorre no âmbito das relações privadas de trabalho, seja quando tem lugar na própria Administração Pública.



Sobre o assédio moral

O que é?

O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções. Tais situações ofendem a dignidade ou a integridade psíquica dos trabalhadores. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas.

O assédio moral pode ser conceituado como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2001, p. 65). Tais atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado.

O objetivo do assediador, em regra, é motivar o trabalhador a pedir desligamento, exoneração ou remoção, mas o assédio pode configurar-se também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador simplesmente visando, por exemplo, à humilhação perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões, atitudes manifestadas ou por discriminação. O importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de conduta reiterada que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.



Assédio moral na Administração Pública

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

- Estrutura hierarquizada;
- Burocracia excessiva;
- Regulamentação insuficiente;
- Falta de compromisso;
- Alta competitividade.

Algumas vantagens para o combate ao assédio moral na Administração Pública:

- Estabilidade;
- Maior proteção jurídica contra atos ilícitos;





- Possibilidades maiores de buscar a reparação, tanto no plano administrativo como no judicial.

Como ocorre?

Sob o ponto de vista hierárquico, o assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

- Vertical descendente - de cima para baixo: do superior 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.

A forma mais comum do assédio moral acontece em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração. Essa forma de assédio pode partir de um ou mais superiores e se dirigir a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da(s) vítima(s) em seu ambiente de trabalho.

Embora a situação mais comum seja a de o assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou mesmo partir de subordinados para um superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de ocorrer.

O que é importante para configurar o assédio moral, dessa forma, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada.



Nesse sentido, cabe destacar que, muitas vezes, o assédio moral vindo do superior em relação a um trabalhador pode acarretar mudanças negativas também no comportamento dos demais trabalhadores, que passam a isolar o assediado, com a finalidade de proteger seu próprio cargo, muitas vezes reproduzindo as condutas do agressor. Passa a haver, assim, uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, bem como a ausência de solidariedade para com o trabalhador que está exposto ao assédio moral.

Proteção legal

O assédio moral ainda não faz parte, expressamente, do ordenamento jurídico brasileiro, quanto às empresas de iniciativa privada, contudo, existem projetos de lei em diferentes cidades e estados, a fim de regulamentá-lo, a exemplo do Projeto de Lei nº 4.591/01, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por servidores públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais em desfavor de seus subordinados, alterando o Estatuto dos Servidores Públicos Federais (Lei nº 8.112/90). Vários destes projetos relacionados aos servidores públicos já se encontram aprovados e transformados em lei como em São Paulo (SP), Natal (RN), Cascavel (PR), Guarulhos (SP) e Campinas (SP), entre outros.

A prática do assédio moral não é uma questão exclusivamente brasileira. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), numa pesquisa realizada em 1996, detectou que 12 milhões de trabalhadores na União Europeia já viveram situações humilhantes no trabalho que acarretaram distúrbios de saúde mental. No Brasil, a pesquisa pioneira realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, em sua dissertação de mestrado, constatou que 42% dos trabalhadores entrevistados foram vítimas de assédio moral nas empresas.



Diante dessa realidade, a Justiça do Trabalho tem se posicionado independentemente da existência de leis específicas. “A teoria do assédio moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição”, observa a ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, do Tribunal Superior do Trabalho. “É possível citar, também, o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição”, acrescenta. Em relação ao enquadramento estatutário, importante ainda indicar que entre os deveres impostos aos servidores pela Lei nº 8.112/90 está o de tratar com urbanidade as pessoas (art. 116,



XI). Além disso, a referida lei prevê que é proibido ao servidor promover manifestação de apreço ou desapreço (art. 117, V).

A Constituição Federal, em seu artigo 1º, fixa os fundamentos da República, entre eles: cidadania, dignidade da pessoa humana e valores sociais da livre iniciativa (CF/1988, art. 1º, incisos II, III e IV). Em seu artigo 3º, a CF/1988 elenca os objetivos fundamentais da República: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CF/1988, art. 3º, incisos I e IV).

A Constituição Federal prevê, ainda, em seu artigo 5º, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...) III – ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante” (CF/1988, art. 5º, incisos I e III).

Atitudes que expressam o assédio

- Retirar a autonomia do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Contestar, a todo o momento, as decisões do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Sobrecarregar o servidor, estagiário ou terceirizado de novas tarefas;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele servidor, estagiário ou terceirizado;
- Ignorar a presença do servidor, estagiário ou terceirizado assediado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;



- Passar tarefas humilhantes;
- Falar com o servidor, estagiário ou terceirizado aos gritos;
- Espalhar rumores a respeito do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Evitar a comunicação direta entre o assediado e o assediador: ocorre quando o assediador se comunica com a vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
- Isolar fisicamente o servidor, estagiário ou terceirizado no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima;
- Retirar funções gratificadas ou cargos em comissão do servidor, sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas a determinado servidor, estagiário ou terceirizado, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- Não atribuir atividades ao servidor, estagiário ou terceirizado, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o servidor, estagiário ou terceirizado realize as atividades;



- Vigiar excessivamente apenas o servidor, estagiário ou terceirizado assediado;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o servidor, estagiário ou terceirizado permanece no banheiro;
- Fazer comentários indiscretos quando o servidor, estagiário ou terceirizado falta ao serviço;
- Advertir arbitrariamente;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Instigar o controle de um servidor, estagiário ou terceirizado por outro, determinando que um trabalhador tenha controle sobre outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.





Consequências do assédio moral

O assédio moral constitui-se de uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para qualquer trabalhador, seja servidor público, terceirizado, estagiário, etc.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do servidor, estagiário ou terceirizado de modo direto, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e psicológica, podendo desencadear ou agravar quadros de estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, entre outros.

Esses danos podem evoluir para uma incapacidade laborativa e até mesmo a morte, constituindo um risco invisível, mas real.

É importante ressaltar que todo esse processo, além de adoecer o ambiente de trabalho, desencadeia o afastamento do servidor, estagiário ou terceirizado por meio de licenças ou mesmo pedidos antecipados de aposentadorias, onerando a sociedade que, em todo caso, acaba sendo afetada pela prestação de um serviço de má qualidade.

Alvos mais frequentes

Os alvos frequentes das condutas de assédio são as mulheres e os servidores, estagiários ou terceirizados enfermos ou que sofreram acidente de trabalho, que são discriminados e isolados. Sendo comuns as seguintes condutas:

- Ridicularizar o enfermo e sua doença;
- Controlar as consultas médicas;



- Substituir o posto do servidor, estagiário ou terceirizado em licença médica, a fim de constrangê-lo em seu retorno, quando, muitas vezes, o substituto é deslocado sem necessidade, apenas evidenciando a ausência do colega;
- Estimular a discriminação em relação aos adoecidos ou acidentados, colocando-os, sem necessidade, em locais diferentes dos colegas;
- Colocar o servidor, estagiário ou terceirizado em local sem função alguma;
- Não fornecer ou retirar instrumentos de trabalho;
- Dificultar entrega de documentos à concretização de perícia médica;
- Ameaçar, insultar, isolar;
- Restringir o uso do banheiro;
- Discriminar grávidas, mulheres com filhos e mulheres casadas;
- Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das pessoas de sexo feminino;
- Ser hostilizado por colegas por se tornar mais produtivo;
- Discriminar o trabalhador devido à sua orientação sexual.

O assédio é uma relação triangular entre assediador, vítima e colegas que permanecem inertes diante dessa conduta. Após a confirmação de ser vítima de assédio moral, não se intimide, nem seja cúmplice.



Sobre o assédio sexual

O que é?

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. Pode ser conceituado como “toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas”. (Maurício Drapeau).

Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.

O assédio sexual atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em 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. Tal atitude, ainda que menos comum, pode ocorrer tendo os homens como vítimas. Ademais, é importante frisar que o assédio sexual no ambiente de trabalho não se restringe às situações hierárquicas, podendo ocorrer assédio sexual horizontal.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ou às escolhas sexuais das pessoas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários constrangedores sobre a figura do gênero oposto, devem ser evitados.



Essa pressão possui componentes de extrema violência moral, na medida em que coloca a vítima em situações vexatórias, provoca insegurança profissional pelo medo de ser removido para setores indesejados ou até mesmo de se instaurar, sem justo motivo, sindicância ou procedimento administrativo disciplinar.

Quais as formas de assédio sexual?

O assédio sexual é uma forma de abuso de poder no local de trabalho. Segundo a professora Adriana Calvo, da PUC/SP, o assédio sexual pode se dar de duas maneiras:

- Assédio por Intimidação:
 - Assédio sexual ambiental, por meio do qual o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização;



- Restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.
- Assédio por Chantagem:
 - Assédio sexual qui pro quo – isto por aquilo – ou seja, a oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual;
 - Ocorre via chantagem, insistência, importunação da vítima para fins sexuais;
 - Tipo penal previsto pela Lei nº 10.224/2001.

Requisitos para a sua configuração

- a) Constrangimento provocado por agente que assim age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima, para fins de responsabilidade penal. Do ponto de vista trabalhista, o assédio sexual entre colegas de mesma hierarquia pode ser caracterizado e gerar responsabilidade ao empregador/Poder Público, ainda que por omissão, porque não garantiu um meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio;
- b) De forma dolosa;
- c) Pelo comportamento do agente que visa à vantagem sexual;
- d) Sem o consentimento da vítima.

Para caracterizar o assédio sexual é necessário o contato físico?

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



Assédio sexual só é ilícito se for praticado no local de trabalho?

Não, mas exige-se que o assédio sexual tenha relação com o trabalho. Por exemplo, quando é oferecida uma carona por um colega após o expediente, na qual o assediador acaba intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho.

Assédio sexual é crime?

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 de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de 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 no 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.

Consequências do assédio sexual no âmbito administrativo

Embora a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, não aborde claramente 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:

- Manter conduta compatível com a moralidade administrativa (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso IX);
- Tratar as pessoas com urbanidade (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso II).

Como provar o assédio sexual?

É difícil provar o assédio sexual, porque, em regra, essa conduta ocorre ocultamente e o ônus da prova é de quem alega, ou seja, da própria vítima. Mas é possível prová-lo, por exemplo, por meio de bilhetes, mensagens eletrônicas, testemunhas, etc. Também é possível provar por meio de ligações telefônicas.

Nos casos de assédio sexual, a indenização por dano material depende de comprovação do fato (assédio), do prejuízo e do nexo de causalidade entre eles. A respeito dos danos morais, a prova é do fato (assédio), uma vez que não há como produzir prova do sofrimento.



Como acabar com o assédio sexual?

A ação contra o assédio sexual não é uma luta de mulheres contra homens. Ela é uma luta de todos, independentemente do gênero, 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 agredam a integridade dos colegas de trabalho.

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



Considerações comuns ao assédio moral e sexual

Os reflexos de quem sofre humilhação são significativos e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. Entre as marcas prejudiciais do assédio moral na saúde do trabalhador, estão:

- Depressão, 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 personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio.



Os assédios moral e sexual causam perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças.

Além disso, as perdas se refletem no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores com a queda da produtividade e da qualidade, a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando, ainda, a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.

O que fazer diante do assédio?

A VÍTIMA

- Resistir. Dizer, claramente, não ao assediador;
- Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, presentes e outros;
- Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a);
- Evitar conversar e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o(a) assediador(a);



- Procurar seu sindicato e relatar o ocorrido;
- Na hipótese de assédio sexual, caso a vítima seja mulher, registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum;
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas.

A TESTEMUNHA

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso.

Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador!





Você pode cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Procurar o sindicato e relatar o ocorrido;
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

Para quem denunciar?

Inicialmente, nas localidades que possuam espaços de confiança, a exemplo de “urnas de sugestão” ou OUVIDORIAS, é importante que essas situações sejam relatadas, desde sua origem, evitando que delas decorram maiores consequências e prejuízos ao servidor, estagiário ou terceirizado, entrando em contato em todas nossas Sedes do Sindicato dos Ferroviários da Zona Sorocabana e através do e-mail: **ouvidoria@sorocabana.org.br**

Ultrapassada essa etapa sem soluções rápidas e efetivas, imperativo que se entre em contato com o **Órgão Representativo de Classe** ou **Associação**, comportamento que pode se dar concomitantemente com a oferta de **denúncias** perante o **Ministério do Trabalho e Emprego** e o **Ministério Público**, nos quais os termos de declaração podem ser preenchidos de forma anônima ou com resguardo da identidade do denunciante. Nada impede, ainda, que a lesão gere uma **demanda judicial**, na qual se pleiteie indenizações por eventuais danos patrimoniais e morais.



Quais as consequências para o assediador?

O assediador pode ser punido tanto na esfera civil, como também nas esferas administrativa e penal. Sendo o assediador um servidor público, 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, ou seja, independe de prova de culpa. Ao ser comprovado o assédio e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima.

Assédio moral ou sexual podem gerar indenização?

Normalmente a vítima sofre perseguições, ameaças, redução no rendimento do trabalho, que inclusive geram perdas de caráter material e moral, dando direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão ou exoneração, abandona o emprego; o que, sem dúvida, deve ser indenizado. Muitas vezes, notadamente na hipótese de assédio sexual, a conduta da vítima acaba sendo questionada pela sociedade, o que gera ainda mais sofrimento, isso porque são levantadas suspeitas quanto à sua idoneidade.





Conclusão

Desmistificar a questão do assédio moral e sexual no local de trabalho é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença onde já estiver instalado. Partindo dessa premissa, o objetivo desta cartilha é tratar de um tema que, dia a dia, ganha mais espaço na mídia e no cotidiano das organizações, vem sendo cada vez mais discutido e, mesmo assim, é essencialmente polêmico.

Em razão de sua crescente importância nas relações trabalhistas e de seus efeitos perversos, o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho deve ser debatido de forma séria e comprometida, não só pela classe trabalhadora, mas por toda a sociedade.

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

Não seja vítima ou cúmplice desse ato, pois os danos à sua saúde e ao seu futuro profissional podem ser irreparáveis.



Referências

BARRETO, Margarida M. S. *Uma jornada de humilhações*, 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social). São Paulo: PUC, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 65.

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

SINASEMPU. *Sobre assédio moral* (Cartilha). Brasília-DF. Disponível em: <www.assediomoral.org>.

SINTTEL-DF. *Assédio moral é crime – Previna-se. Denuncie* (Cartilha). Brasília-DF.

Publicação:

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIARIAS DA
ZONA SOROCABANA

Rua Erasmo Braga, 307 - 30. Andar - Presidente Altino, Osasco/SP

CEP 06213-000 - Fone (11) 3682-9303

Site: www.sorocabana.org.br - E-mail: presidencia@sorocabana.org.br



Sindicato dos Ferroviários da Zona Sorocabana

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL **DENUNCIE**

