

Cartilha sobre

ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO



DEFENSORIA PÚBLICA
DO ESTADO DO CEARÁ



CONHECIMENTO E PREVENÇÃO DE DISTORÇÕES DE CONDUTA NO AMBIENTE DE TRABALHO

1 INTRODUÇÃO

Presença (ou a falta) da ética no cotidiano

As condições de trabalho e as relações interpessoais influenciam fortemente na qualidade de vida, saúde e produtividade dos indivíduos diariamente. Situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, quando ocorrem de forma continuada, configuram **ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO**. Em virtude dessa consciência, a Defensoria Pública do Estado do Ceará instituiu, por meio da Resolução do Conselho Superior (208/2022), uma Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e todas as formas de discriminação no âmbito da instituição, além de estabelecer uma comissão que trabalha na sensibilização, promoção de ações de prevenção, acolhimento, proposição de fluxos e limites organizacionais.

Deste modo, essa publicação, idealizada para o público interno, pretende conscientizar, informar sobre as formas de assédio, orientar ações necessárias ao enfrentamento, bem como destacar o posicionamento institucional acerca da necessidade de prezar pela conduta ética, mantendo o respeito mútuo e o tratamento cordial entre as pessoas.

O material tem ainda o objetivo de reforçar que o respeito é consequência da postura e ética nas relações e não pode estar associado ao cargo ou posição dentro da instituição e que essa conscientização colabora para preservação da dignidade humana e os demais direitos fundamentais dos servidores públicos, colaboradores, estagiários, aprendizes e prestadores de serviços.

A ética remete aos valores morais que conduzem os comportamentos no ambiente de trabalho e durante o exercício da profissão. Sua falta contribui para a prática do assédio dentro do ambiente laboral.



ENTENDA O QUE É O
ASSÉDIO MORAL E COMBATA
NO SEU LOCAL DE TRABALHO!

O QUE É ASSÉDIO?

Todo ato que caracterize o desvirtuamento das relações de trabalho, com atitudes de perseguição insistente e inconveniente que viole a dignidade de uma pessoa, infringindo seus direitos, se denomina **ASSÉDIO**.

Atos de assédio constrange e ocasionam diversos sentimentos negativos na vítima. Por se tratar do local de trabalho, por vezes, o assediador pode se utilizar do fato para que a pessoa tenha receio de reconhecer a prática abusiva por insegurança de levar a denúncia à frente, comprometendo a integridade psicofísica do assediado, a sua saúde mental, bem como colocando em perigo a manutenção do emprego e/ou a degradação o ambiente laboral.

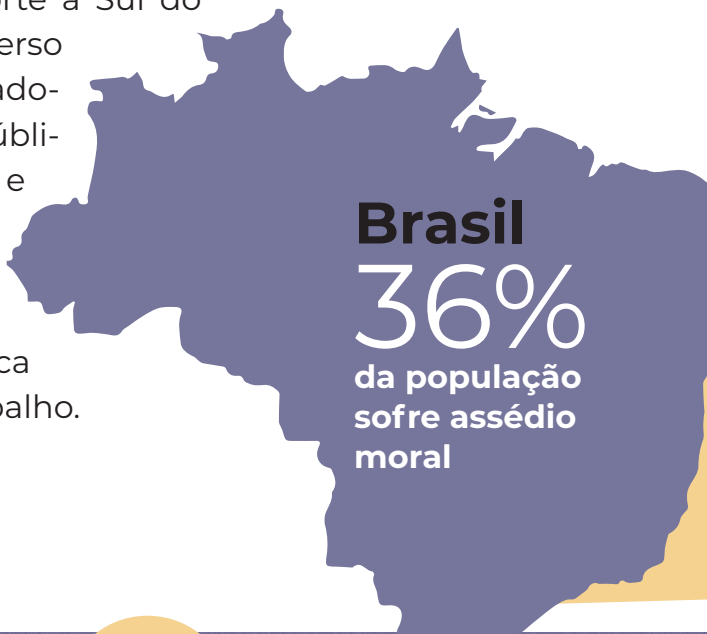
CONHEÇA OS TIPOS DE ASSÉDIO

1 - ASSÉDIO MORAL

Assédio moral consiste em “toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente público que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação de outro agente público, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público, ou ao próprio usuário, bem como obstaculizar a evolução na carreira e a estabilidade funcional do agente público constrangido”. (Lei nº 18.456, de 30 de abril de 2014 do Estado de Goiás)



ATENÇÃO: No Brasil, o assédio moral atinge 36% da população economicamente ativa. Pesquisa realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, da PUC de São Paulo, entre 2001 e 2005, mostrou que o assédio moral acontece de Norte a Sul do país. De um universo de 42,4 mil trabalhadores de empresas públicas, privadas, governos e não governamentais algum tipo de trabalho. Em países comprovam a prática nas relações de trabalho.



EXEMPLIFICATIVAMENTE, CITAM-SE:

Reino Unido



16,3%

Suécia



10,2%

França



9,9%

Alemanha



7,3%

Fonte: (www.assediomoral.org).

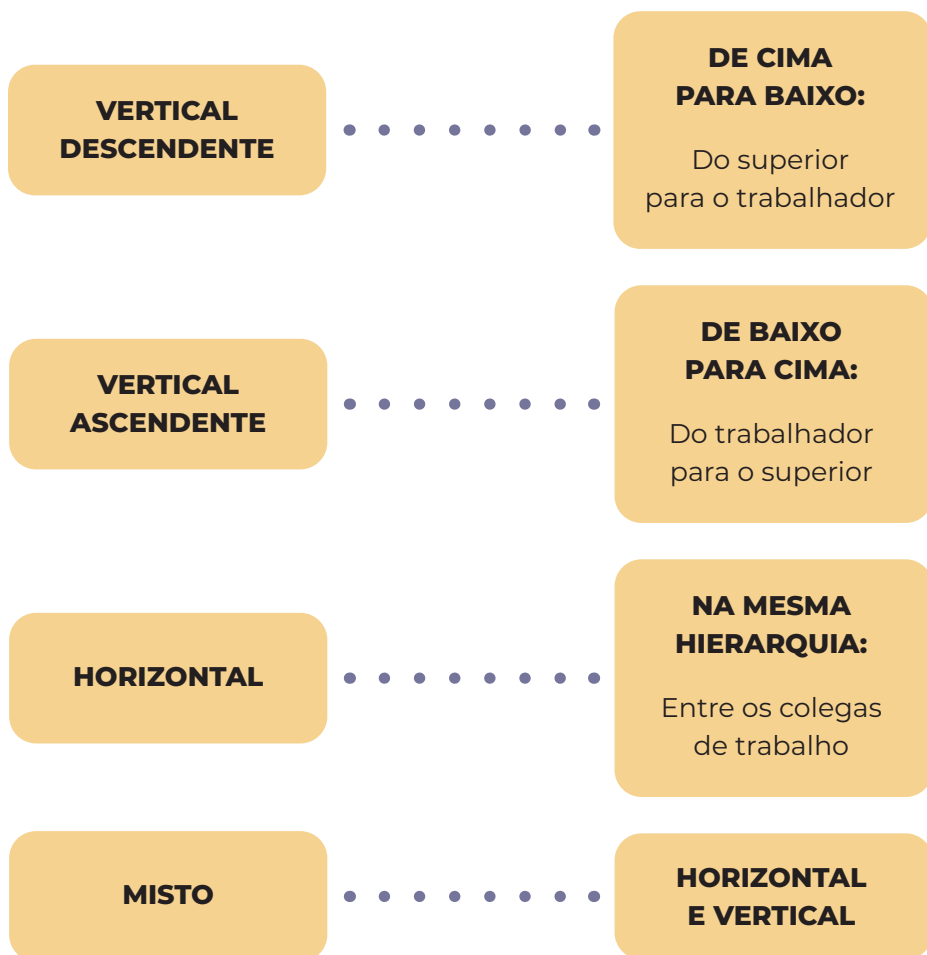
O ASSÉDIO MORAL pode ser realizado tanto pelo empregador quanto por colegas de serviço por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). Acontece de maneira intencional, repetitiva e prolongada, tornando o ambiente insustentável, gerando danos à moral, à dignidade, à autoestima, à integridade física e psicológica. Como consequência, produz efeitos negativos que ultrapassam a esfera do trabalhador para atingir o ente público, a empresa e a comunidade. No assédio, só o assediador se diverte. O contexto de assédio, exige um posicionamento assertivo na evidência e na comunicação do desconforto.

Ser assertivo é você ter a habilidade de expor e defender um posicionamento de forma clara, tranquila, objetiva e sem gerar conflitos. A pessoa assertiva é mais autoconfiante e não tem dificuldades de expressar a sua opinião.










O assédio moral é gravíssimo e muitas vezes os trabalhadores assediados estão sendo vítimas de **pequenas atitudes do cotidiano que podem se transformar em situações cada vez mais escancaradas.**

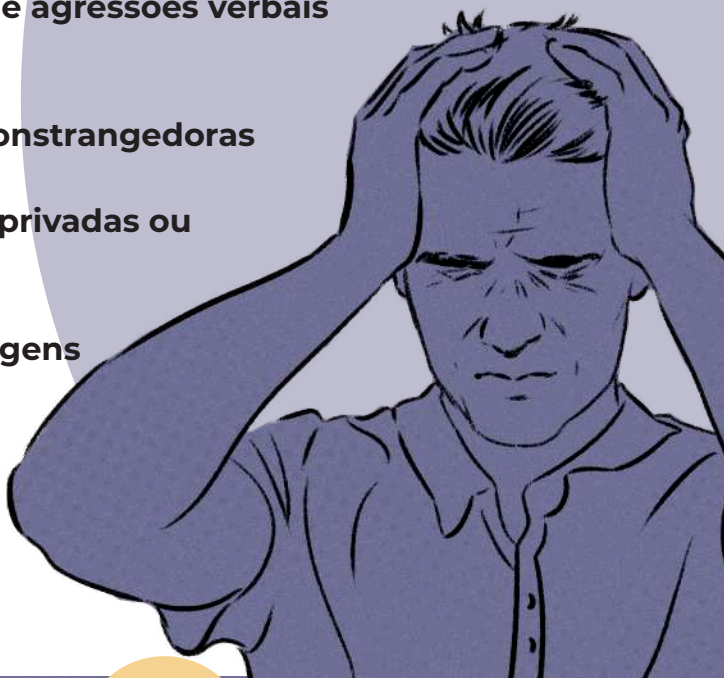
COMO OCORRE?

O assédio moral manifesta-se de três modos distintos:



EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL:

-  **Contestar ou criticar constantemente o trabalho da pessoa**
-  **Sobrecarregá-la com novas tarefas ou deixá-la propositalmente no ócio, provocando a sensação de inutilidade e incompetência**
-  **Ignorar deliberadamente a presença, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores**
-  **Divulgar boatos ofensivos**
-  **Ter uma comunicação agressiva**
-  **Xingamentos e agressões verbais**
-  **Apelidos e ou brincadeiras constrangedoras**
-  **Humilhações privadas ou públicas**
-  **Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais**



COMO DIFERENCIAR O ASSÉDIO MORAL DOS ATOS DE GESTÃO?






Os atos de gestão administrativa não caracterizam assédio moral desde que se relacionem a atribuição de tarefas aos subordinados, a transferência do servidor ou do colaborador para outra lotação ou outro posto de trabalho, a alteração da jornada de trabalho, a destituição de funções comissionadas, etc. O posicionamento dos gestores se difere de atos de assédio por estarem vinculados ao interesse da administração, bem como às competências de cada profissional, além de serem razoáveis, baseadas no respeito, empatia e comunicação positiva.

Também não caracterizam assédio moral os conflitos esporádicos com colegas ou chefias, nem o exercício de atividade estressante e desgastante, as críticas construtivas, que visem o aperfeiçoamento dos serviços ou avaliações do trabalho, desde que não sejam realizadas em público e que não exponham a pessoa a situações vexatórias.



ATENÇÃO!

ISSO NÃO É ASSÉDIO:

-  O exercício do poder hierárquico, controle e organização do trabalho, utilizados com civilidade;
-  O desentendimento isolado ou pontual;
-  Exigência de produtividade;
-  O estresse profissional, eventuais picos de trabalho ou convocações para o cumprimento de metas;
-  Necessidade do respeito aos regulamentos internos.

2

ASSÉDIO SEXUAL

O ASSÉDIO SEXUAL é determinado, conforme detalha a resolução nº 351/2022 do Conselho Nacional de Justiça, por um constrangimento com conotação sexual, seja física ou verbal, contra a vontade da vítima criando um ambiente hostil, intimidativo e infringindo a sua liberdade sexual. Este pode ocorrer repetidamente ou não e, na maioria das vezes, acontecem com mulheres. Portanto, tal conduta, pode caracterizar violência de gênero, que também deve ser fortemente combatida. A primeira pista de que há algo errado na atitude ou no que foi dito **está no constrangimento experimentado**.

Não é preciso contato físico para determinar o assédio sexual. Expressões verbais ou escritas, comentários, gestos, olhares, imagens enviadas por e-mails, entre outros, podem configurar assédio sexual.





ASSÉDIO SEXUAL É **CRIME!**



“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”, punindo o assediador com reclusão de 1 a 2 anos. **(Art. 216-A do Código Penal)**

O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela que é a assediada, o que dificulta a obtenção de provas. Por isso mesmo, é importante romper o silêncio e trazer a público os fatos ocorridos.

COMO OCORRE?

-  **Mais frequente com as mulheres**
-  **Não se restringe às situações hierárquicas**
-  **Pode ser praticado de vários modos, desde piadas, uso de conteúdo pornográfico ou nudez e ainda comentários sexistas.**
-  **Vem em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.**

EXEMPLOS DE CONDUTAS ASSEDIADORAS:

Condutas físicas



- Tocar, abraçar, acariciar ou beijar alguém de forma não consentida.
- Tentativas de beijos ou toques indesejados.

Condutas verbais



- Brincadeiras ou provocações de teor sexual.
- Convidar alguém repetidamente para sair.
- Cartas, notas, e-mails, chamadas telefônicas ou mensagens de natureza sexual.
- Ameaças diretas ou indiretas com o objectivo de ter relações sexuais.

Condutas não verbais explícitas



- Mostrar ou partilhar imagens ou desenhos explicitamente sexuais

Condutas não verbais implícitas:



- Olhares fixos, maliciosos ou ofensivos
- Gestos depreciativos de natureza sexual
- Assobiar ou fazer sons inapropriados





O QUE É DISCRIMINAÇÃO ?


Toda conduta que represente distinção, exclusão, restrição ou preferência em razão de raça, etnia, cor, gênero, religião, deficiência, opinião política, procedência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero é caracterizada por **DISCRIMINAÇÃO**.



Essas práticas desrespeitam os direitos fundamentais indispensáveis para promover condições igualitárias no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, conforme determina a resolução nº 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça.

EXEMPLOS DE CONDUTAS DISCRIMINATÓRIAS:

-  Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor ou raça;
-  Segregar pessoas com deficiência ou doenças;
-  Praticar atos de violência física ou psicológica em razão da identidade de gênero ou orientação sexual;
-  Preterir ou desclassificar, em razão da idade, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada e apta para desempenhar um trabalho ou uma função de chefia;

A large, stylized illustration of a hand in shades of purple and blue, with the index finger pointing down. At the bottom of the finger, a small, dark-colored figure of a person is standing on their tiptoes, reaching up to touch the tip of the finger. The background is white.

QUAIS SÃO OS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO?




Tanto os assédios moral e sexual quanto as práticas discriminatórias ocasionam diversas consequências negativas para a saúde física e mental de uma pessoa, bem como para o ambiente de trabalho.

PSICOLÓGICO - Culpa e vergonha, depressão, angústia, tristeza, diminuição da autoestima, desmotivação.

FÍSICO - Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, dores de cabeça, estresse, cansaço exagerado.

PROFISSIONAIS - Produtividade reduzida, aumento de erros e acidentes, exposição negativa do nome do órgão ou instituição, licenças médicas frequentes, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores, deterioração do clima organizacional, absenteísmo.

QUEM ASSEDIA PODE SER RESPONSABILIZADO EM TRÊS ESFERAS:

-  Administrativa, por infração disciplinar que deve ser apurada no âmbito interno da Instituição;
-  Civilmente, através de ações de danos morais e materiais;
-  Criminalmente, quando os atos de violência resultam em lesões corporais, crimes contra a honra, crimes de racismo, o próprio assédio sexual, dentre outras condutas tipificadas na legislação penal.

DEFENSORIA EM COMBATE AO ASSÉDIO

• PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL

A criação da Política e da Comissão de enfrentamento e prevenção é uma iniciativa pautada no anseio de assegurar os princípios básicos de respeito à dignidade da pessoa humana, à integridade psíquica e moral de membros(as), servidores(as), estagiários(as) e colaboradores(as), por meio da promoção de um ambiente de trabalho pautado pelo respeito mútuo, equidade de tratamento, não discriminação e de tolerância à diversidade. Aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação nas relações socio-profissionais e da organização do trabalho, presenciais ou por meios virtuais.

A instituição, que preza pela efetivação dos direitos humanos e fundamentais, reforça o compromisso de estabelecer ações internas que prezam por essa garantia também dentro de seus espaços.

O QUE QUEREMOS!

- Respeito à dignidade da pessoa humana
- Integridade psíquica e moral
- Equidade de tratamento
- Tolerância à diversidade
- Garantir acolhimento humanizado
- Gestão Participativa
- Proteção à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas
- Resguardo da ética profissional

• COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO

Composta por três Defensores(as) Públicos(as), um colaborador(a), um servidor(a) e um estagiário(a), a comissão de enfrentamento tem como missão atuar na prevenção dessas práticas e ser um canal de comunicação direta com o corpo técnico, visando oferecer acolhimento às pessoas que se sentirem vítimas de assédio ou precisarem de alguma orientação acerca da temática.

Qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação ou que tenha conhecimento de fatos que caracterizem tais práticas pode acionar o setor de Recursos Humanos, Corregedoria-Geral ou Ouvidoria Geral, respeitadas as atribuições específicas de cada órgão. A política interna assegura ainda o total sigilo das informações das partes envolvidas e conteúdo de apuração, a fim de que se sintam seguras dentro do seu ambiente laboral para expressarem seus sentimentos e experiências. É a partir da comunicação e relato dessas situações que a comissão poderá trabalhar, de modo pacífico, cuidadoso, prezando pela escuta, para sanar tais atitudes, incompatíveis com as relações saudáveis propostas.

Os representantes da comissão trabalham no desenvolvimento de campanhas de conscientização, sugestão de materiais informativos e cursos de formação pertinentes, monitoramento da execução da política e centralizar a gestão de dados da política por meio de relatórios periódicos.

ATIVIDADES

- **Elaboração de campanhas sobre o assédio moral, de forma a esclarecer o corpo funcional sobre o que caracteriza o assédio moral, e formas de responsabilização;**
- **Divulgação de Manual de Boas Práticas;**
- **Estabelecimento e divulgação do canal de denúncias para situações de assédio moral;**
- **Encaminhamento adequado das denúncias recebidas para órgãos de apuração;**

O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OU DISCRIMINAÇÃO?

Se você foi vítima de assédio ou presenciou alguma situação, compartilhe e ajude a combater essa prática. Rompa o silêncio! Se possível registre as situações com referência à data, horário, local, nome do(a) agressor(a), nome de testemunhas, descrição dos fatos. Denuncie os casos de assédio e discriminação no trabalho.

A denúncia poderá ser encaminhada para a comissão de assédio através do e-mail: cead@defensoria.ce.def.br com o título **“DENÚNCIA COMISSÃO ASSÉDIO”**



**TAMBÉM PODERÃO SER
ACIONADOS OS SEGUINTE SETORES:**

Recursos Humanos

Contato: (85) 3194-5042 | 3194-5043

E-mail: rh@defensoria.ce.def.br

Ouvidoria Geral Externa

Contato: (85) 3194-5066

E-mail: ouvidoria@defensoria.ce.def.br

Corregedoria-Geral

Contato: (85) 3194-5057 | 3194-5048

E-mail: corregedoria@defensoria.ce.def.br

FORMAÇÃO ATUAL DA COMISSÃO

Maria Noêmia
Pereira Landim
**DEFENSORA PÚBLICA
E PRESIDENTA DA
COMISSÃO**

Aline Solano
Feitosa de Carvalho
DEFENSORA PÚBLICA

Alfredo Jorge Homsí Neto
DEFENSOR PÚBLICO

Maria de Fátima
de França Machado
SERVIDORA PÚBLICA

Úrsula Malveira Goes Job
**COLABORADORA
TERCEIRIZADA**

Ingrid Lais Duarte Costa
**ESTAGIÁRIA DE
PÓS-GRADUAÇÃO**

**NÃO ESQUEÇA!
QUALQUER PESSOA QUE SE SINTA VÍTIMA
OU QUE TESTEMUNHE ATOS QUE POSSAM
CONFIGURAR ASSÉDIO MORAL OU ASSÉDIO
SEXUAL PODE FAZER A DENÚNCIA!**

Se você testemunhou alguma situação, solidarize-se! Oferecer apoio e cuidado à vítima é essencial. Não compactuam com o silêncio e contribuem para um ambiente de trabalho mais saudável.

Conheça a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Ceará, aprovada pela Resolução 208/2022



REFERÊNCIAS

Dados sobre Assédio:

A) “Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil”

Durante a pandemia de COVID-19, 37,9% das brasileiras foram vítimas de algum tipo de assédio sexual nos últimos 12 meses, o que equivale a 26,5 milhões de mulheres.

O assédio mais frequente são as cantadas ou comentários desrespeitosos nos espaços públicos (31,9% das mulheres foram vítimas, ou seja, 22,3 milhões). Na sequência, aparecem as cantadas ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho, que atingiram 12,8% das entrevistadas.

FONTE: BUENO, Samira. et al. Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil. 3 ed. Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2021. Disponível em: <https://dssbr.ensp.fiocruz.br/wp-content/uploads/2021/06/relatorio-visivel-e-invisivel-3ed-2021-v3.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2023.

“Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens”

Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual do que homens em ambiente de trabalho, mas 97% das vítimas sequer denunciam o crime.

De acordo com as pessoas ouvidas (mais de 11 mil pessoas em todo o país), 76% foram assediadas sexualmente por homens, enquanto 24% por autoras mulheres. Já no assédio moral, 62% são homens e 38% mulheres.

FONTE: CNN Brasil. Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens/>. Acesso em: 13 fev. 2023.

“Pesquisa nacional sobre assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário”

Quase 15 mil pessoas responderam o questionário entre 22 de novembro e 17 de dezembro de 2021 com perguntas sobre o sofrimento de assédio ou discriminação e quais os tipos desta conduta ocorridos.

O assédio e a discriminação já estiveram alguma vez presente no cotidiano de 55,7% de todos os respondentes da pesquisa. As pessoas que mais indicaram passar por esse tipo de situação foram os conciliadores (60%), os servidores efetivos (59,3%) e os colaboradores terceirizados e/ou contratados (54,8%).

As pessoas mais afetadas pelo assédio e pela discriminação são os indígenas, com 73,5%, e as pessoas de cor preta, com 71,3%. As mulheres são mais assediadas (11,8%) do que os homens (9,3%).

O tipo de assédio mais vivenciado nos tribunais e conselhos do Poder Judiciário é o assédio moral, com 74,1%; e os agressores, em 74,4% dos casos, são superiores hierárquicos das vítimas.

Poucas pessoas realizam denúncias de casos de assédio e/ou discriminação (13,9%) e os motivos mais citados para não as fazer são “por achar que não ia dar em nada”, 49,1%, e por “medo de sofrer represálias”, 48%.

FONTE: CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Pesquisa nacional sobre assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: DF, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/pesquisa-assedio-e-discriminacao-1.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2023.



DEFENSORIA PÚBLICA
DO ESTADO DO CEARÁ