

Assédio Moral e Sexual e outras formas de Violência no Ambiente de Trabalho

Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho

O assédio moral ou sexual, como fator de degradação do ambiente profissional, não é um fenômeno recente. Nas sociedades contemporâneas, o estímulo à competitividade e ao individualismo vem intensificando essas práticas nas relações de trabalho.

Além disso, práticas enraizadas num contexto social, econômico e cultural intensificam a prática de assédio em diferentes gêneros, idades, raças e etnias.

No entanto, o combate ao assédio, moral ou sexual, no ambiente de trabalho não deve ser uma preocupação apenas do empregador, sendo dever de todos os colaboradores, líderes e gestores a cooperação na busca de um ambiente de trabalho saudável, por meio da identificação, prevenção e repressão de todo e qualquer ato que configure a prática de assédio.

Assédio Moral

Define-se o assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo (vamos chamá-lo de assediador) no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo (vamos chamá-la de vítima), por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos, de forma repetida, que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves.

O assédio moral e o sexual podem se manifestar em três modos distintos:

1. Assédio moral vertical:

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

(a) Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos superiores em relação aos subordinados.

(b) Ascendente: assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra um

superior. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção.

2. Assédio moral horizontal:

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia.

3. Assédio moral misto:

A vítima é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

Algumas atitudes que levam ao assédio:

1. Deterioração proposital das condições de trabalho;
2. Retirar da vítima a autonomia;
3. Não lhe transmitir mais as informações úteis para realização de tarefas;
4. Contestar sistematicamente todas as suas decisões;
5. Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
6. Retirar o trabalho que normalmente lhe compete;
7. Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências;
8. Agir de modo a impedir que obtenha promoção;
9. Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
10. Induzir a vítima ao erro;
11. Isolamento e recusa de comunicação;
12. A vítima é interrompida constantemente;
13. Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima;
14. Recusam todo o contato com ela, mesmo visual;
15. É posta separada dos outros;
16. Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros;
17. Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la;
18. Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar os ombros, etc.);
19. É descreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados;
20. Espalham rumores ao seu respeito;
21. Atribuem-lhe problemas psicológicos (por exemplo, dizem que é doente mental);
22. Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico;

23. Criticam sua vida privada;
24. Zombam de sua origem ou sua nacionalidade;
25. Implicam com suas crenças religiosas;
26. Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou mensagens;
27. Falam aos gritos;
28. É injuriada com termos obscenos ou degradantes;
29. Desconsideram ou ironizam, injustificadamente, suas opiniões;
30. Atribuem-lhe tarefas humilhantes;
31. Atribuem-lhe apelidos pejorativos;
32. Limitam o número de vezes que vai ao banheiro e monitoram o tempo que lá permanece;
33. Interferem no planejamento familiar, exigindo que as mulheres, por exemplo, não engravidem ou adotem filhos;

Atenção! Situações isoladas podem causar dano moral, **mas não necessariamente configuram assédio moral**. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer **repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.**

O que não é assédio moral?

Comportamentos e atitudes que não configuram assédio moral no ambiente de trabalho:

1. Exigências profissionais: exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral.

Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores.

Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

2. Aumento do volume de trabalho: dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho.

A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço.

A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

3. Uso de mecanismos tecnológicos de controle: para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico.

Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

4. Condições de trabalho: a má condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

Assédio Sexual

Assédio sexual é o ato de constranger alguém com a finalidade de obter favorecimento ou vantagens de cunho sexual. Em outras palavras, é uma conduta de natureza sexual, manifestada por palavras ou gestos, contra a vontade da vítima, causando constrangimento e violando sua liberdade sexual.

Ele pode ocorrer de duas formas: por chantagem ou por intimidação.

1. Entende-se por chantagem a chamada “barganha sexual”. Ocorre quando é exigido da vítima a prática de uma determinada conduta de natureza sexual sob a ameaça da perda de um benefício, ou até mesmo a perda do emprego, e ainda quando há uma promessa de ganho de algum benefício dentro da empresa.

2. Já o assédio sexual por intimidação ocorre quando há incitações sexuais com efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, intimidadora e até mesmo um abuso no trabalho.

Existem dois tipos de assediadores:

Assediador consciente: aquele que tem a intenção, tem a má índole em buscar um favorecimento sexual, tem a consciência de que aquele comportamento é errado e pode gerar um desconforto na pessoa e mesmo assim continua praticando, fazendo questão de usar daquele comportamento para alcançar um objetivo.

Nesse caso, as principais condutas e comportamentos do assediador são:

1. Olhares insinuantes;
2. Ter contato físico prolongado e em excesso em partes do corpo que geram constrangimento;
3. Excesso de proximidade e inclinações corporais;
4. Beijos e abraços demorados e sem o consentimento da pessoa;
5. Separar a pessoa do local de trabalho para conversas privadas em tons insinuantes;
6. Intimidar a pessoa caso ela não aceite um toque, um abraço ou um beijo;
7. Chantagear a pessoa para conseguir um favor íntimo e sexual;
8. Fazer brincadeiras constrangedoras de cunho sexual;
9. Fazer comentários sexistas sobre a aparência física;
10. Falar frases ofensivas ou de duplo sentido e alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas;
11. Fazer perguntas indiscretas sobre a vida íntima da pessoa;
12. Propor relações íntimas ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessa de benefícios ou recompensas;
13. Apelidos pejorativos;

Assediador inconsciente: aquele que não tem a consciência de que determinadas condutas e comportamentos podem ser caracterizados como assédio sexual, ou seja, ele não tem a consciência de que a prática de determinados comportamentos pode causar uma espécie de desconforto e incômodo na vítima, caracterizando com isso o assédio sexual.

Nesse caso, as condutas e comportamentos do assediador são:

1. Excesso de proximidade ao falar com a pessoa;
2. Repetição de toques físicos no corpo da pessoa;
3. Piscadela ou olhares persistentes;
4. Sentar muito próximo de forma desnecessária;
5. Fazer perguntas íntimas e sobre a vida sexual da pessoa;
6. Fazer comentários ou elogios de cunho sexual sobre o corpo físico, roupa ou

aparência;

A prática desses comportamentos, ainda que realizadas sem uma intenção de assediar, ou seja, sem a intenção de obter algum favorecimento de cunho sexual, pode gerar na vítima um desconforto que será interpretado como assédio.

A “não intenção” do assediador não o exime da responsabilidade pela prática do assédio. Contudo, a configuração do assédio nesses casos, dependerá de uma análise apurada dos fatos e comportamentos narrados pela vítima, testemunhas, quando houver, e do próprio assediador.

Outras violências no ambiente de trabalho

Além das práticas de assédio moral ou sexual mencionadas nesta cartilha, existem outras formas de violência que também causam prejuízos significativos ao clima organizacional e à saúde física e emocional das pessoas.

Essas condutas não são toleradas pela empresa e devem ser prevenidas, identificadas e combatidas por todos.

São exemplos de violência no ambiente de trabalho:

1. Discriminação

Trata-se de qualquer diferenciação, exclusão ou tratamento desigual que prejudique ou limite direitos e oportunidades no trabalho, em razão de características pessoais ou sociais, como gênero, idade, raça, deficiência, estado civil, orientação sexual, origem, religião, condição física e social, entre outras. A discriminação pode ocorrer de forma direta ou indireta.

2. Preconceito

Consiste em atitudes, comportamentos ou julgamentos baseados em estereótipos ou ideias pré-concebidas, sem fundamento em fatos concretos. No ambiente de trabalho, o preconceito pode se manifestar por comentários, piadas, insinuações ou práticas que desvalorizam ou constrangem os demais.

3. Racismo

É toda conduta que inferioriza, exclui, constrange ou ofende uma pessoa ou grupo em razão de sua raça, cor, etnia ou origem. O racismo pode se manifestar por palavras, gestos,

atitudes, brincadeiras, piadas ou decisões profissionais injustificadas e é expressamente vedado pela legislação brasileira, constituindo inclusive como ato criminoso.

4. Bullying

Caracteriza-se por comportamentos repetitivos de intimidação, humilhação, ridicularização ou isolamento de uma pessoa, com o objetivo ou efeito de causar sofrimento, insegurança ou exclusão. No trabalho, pode ocorrer entre colegas ou envolver relações hierárquicas.

5. Ofensas verbais

Incluem xingamentos, gritos, insultos, ameaças, ironias ofensivas, comentários depreciativos ou qualquer forma de comunicação verbal que viole o respeito, a dignidade e a integridade emocional do outro.

6. Ofensas físicas

Correspondem a qualquer tipo de agressão física, tentativa de agressão, empurrões, contato físico inadequado ou atitudes que coloquem em risco a integridade corporal de outra pessoa. Essas condutas são graves e incompatíveis com o ambiente de trabalho.

O que fazer em casos de assédio ou outras violências no ambiente de trabalho?

1. Certifique-se de que esteja diante de assédio moral e/ou sexual ou outras formas de violência e que tais atitudes sejam devidamente comprovadas;
2. Reporte ao seu superior ou formalize denúncia através do canal oferecido pela Empresa.
3. Ao apresentar uma denúncia seja rico nos detalhes, especialmente, como dia, hora e eventuais testemunhas que presenciaram o fato;
4. Faça o levantamento de todas as provas que possuir (gravações, testemunhas, áudios, *prints*).