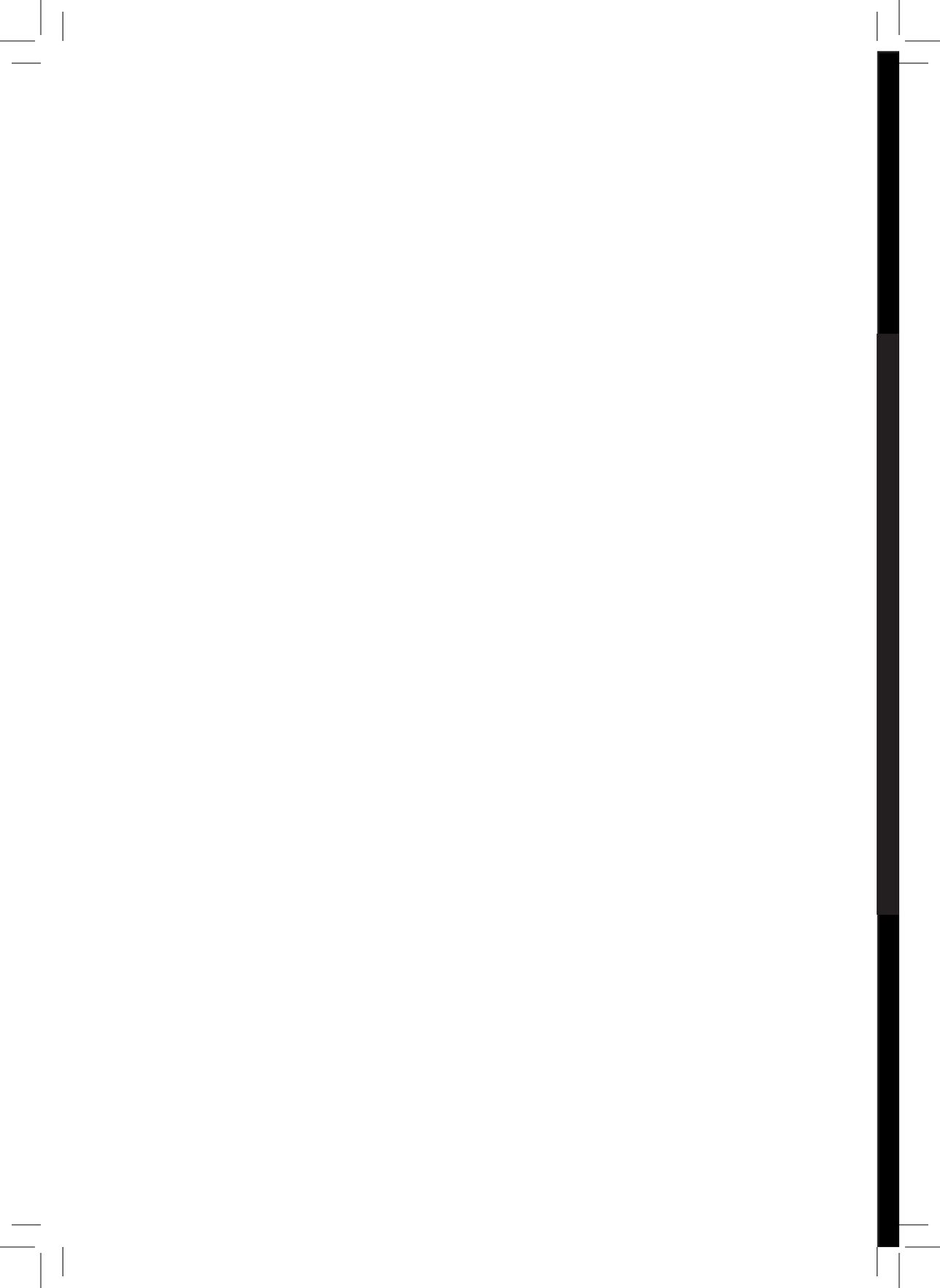


ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



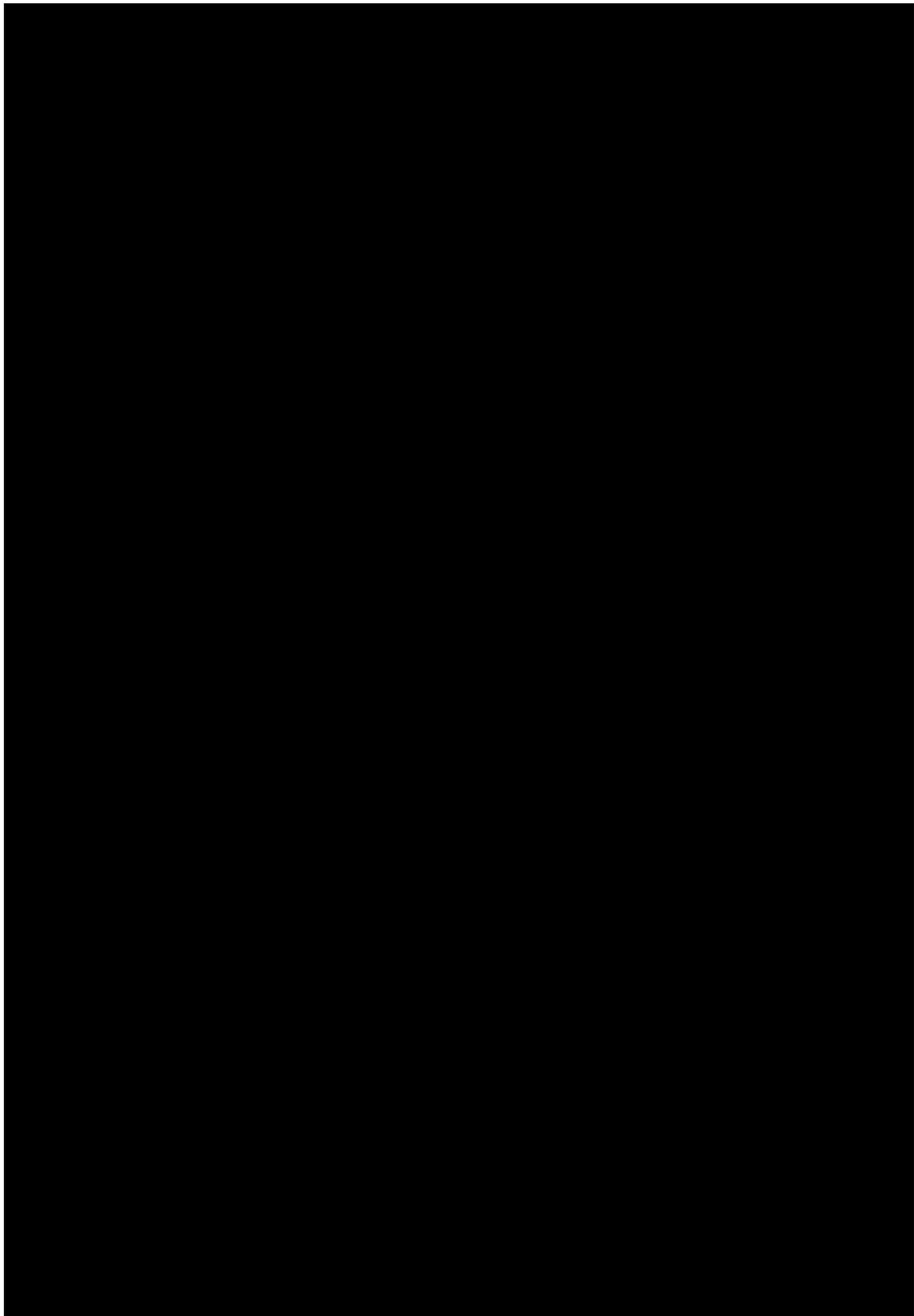
PREVINA-SE



ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



PREVINA-SE



Coordenação: Andrea Lino Lopes
Coordenadora Nacional
da Coordigualdade

Flávio Henrique Freitas Evangelista
Gondim
Vice-coordenador Nacional
da Coordigualdade

Projeto “Assédio é Imoral” Ricardo José das Mercês Carneiro
Gerente

Jeane Carvalho de Araújo Colares
Vice-gerente

Realização: Ministério Público do Trabalho

Coordigualdade - Coordenadoria
Nacional de Promoção de Igual-
dade de Oportunidades e Elimina-
ção da Discriminação no Trabalho
www.mpt.gov.br

Projeto Gráfico e Revisão: Assessoria de Relações Públicas e
Cerimonial do Ministério Público
do Trabalho no Estado do Paraná
Assessoria de Comunicação Social
Procuradoria Geral do Trabalho

Índice

Apresentação	7
Sobre o assédio moral	9
Sobre o assédio sexual	19
Considerações comuns ao assédio moral e sexual	25
Conclusão	31
Referências	32

Apresentação

A prática do assédio moral e sexual no ambiente do trabalho interfere na autoestima e na autodeterminação dos servidores públicos, bem como nas suas decisões e iniciativas, negando-lhes a condição de cidadão livre e igual, como determina a Constituição Federal de 1988.

O assédio moral ou sexual pode ser configurado em qualquer nível hierárquico do assediador ou do assediado.

Dessa forma, é importante que sejam elaboradas estratégias coordenadas e integradas com a finalidade de, em um primeiro momento, promover a prevenção do assédio no ambiente do Ministério Público do Trabalho e, em seguida, apresentar formas eficientes de coibir tais condutas.

Para tanto, a COORDIGUALDADE elaborou esta cartilha com o intuito de esclarecer aos servidores e membros do MPT, trabalhadores terceirizados e estagiários, por meio de conceitos e exemplos, questões relacionadas ao assédio moral e sexual em seu ambiente de trabalho, objetivando contribuir para a eliminação de tais práticas abusivas.

Em razão da garantia de estabilidade do servidor pelo vínculo funcional estatutário, tanto o assédio moral quanto o sexual apresentam contornos especiais no serviço público, pontos esses que serão abordados na presente cartilha informativa.

Diante desse cenário e em razão da propagação dessas espécies de condutas no ambiente de trabalho, torna-se importante que todos nós no MPT possamos ter mais conhecimento sobre o assunto, reconhecendo o assediador e entendendo suas atitudes a fim de combater os assédios no ambiente de trabalho.

Boa leitura!

A Coordigualdade.



Sobre o assédio moral

O que é assédio moral

O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, no exercício de suas funções. Tais situações ofendem a dignidade ou 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 caracte-

rizadas 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, a 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.



Assédio moral no ambiente de trabalho: 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: dos colegas de trabalho;

• Misto: horizontal e vertical.

A forma mais comum do assédio moral no ambiente de trabalho acontece em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas de longa duração. Essa forma de assédio acontece de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho.

Embora a situação mais comum seja a do 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 se configurar.

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 repetida.

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 e, 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.



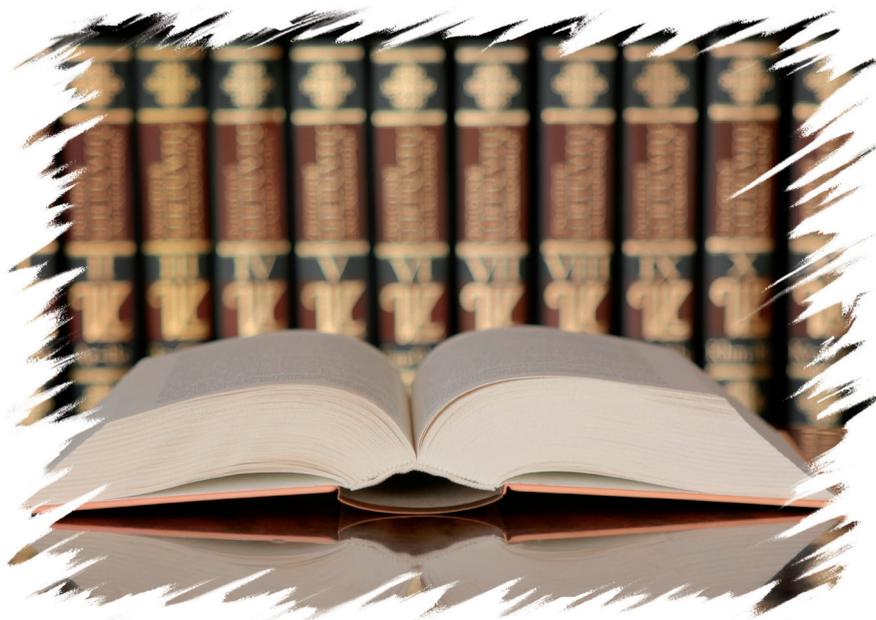
Proteção legal

O assédio moral ainda não faz parte, expressamente, do ordenamento jurídico brasileiro, quanto às empresas de iniciativa privada, contudo, já existem projetos de lei em diferentes cidades e estados, a fim de regulamentá-lo. 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 Européia 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 desta 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 dentre 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 despreço (art. 117, V).

A Constituição Federal, em seu artigo 1º, fixa os fundamentos da República, entre eles: cidadania



nia, dignidade da pessoa humana e os 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 “to-

dos 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 trabalhador;

- Contestar, a todo o momento, as decisões do trabalhador;

- Sobrecarregar o funcionário de novas tarefas;

- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele trabalhador;

- Ignorar a presença do servidor, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;

- Passar tarefas humilhantes;

- Falar com o funcionário aos gritos;

- Espalhar rumores a respeito do funcionário;

- Não levar em conta seus problemas de saúde;

- Criticar a vida particular do trabalhador;

- 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 trabalhador 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 trabalhador, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;

- Delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;

- Determinação de prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;

- Não atribuir atividades ao tra-



balhador, 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 trabalhador realize as atividades;
- Vigiar excessivamente apenas o trabalhador assediado;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o trabalhador permanece no banheiro;

- Fazer comentários indiscretos quando o trabalhador falta ao serviço;
- Advertir arbitrariamente;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do trabalhador;
- Instigar o controle de um trabalhador 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

O assédio moral constitui-se em uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o servidor público, o trabalhador terceirizado, o estagiário e a repartição em que trabalham.

A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada e até mesmo desacreditada diante dos colegas. Esses, por medo de represálias ou da vergonha de serem também humilhados, rompem os laços afetivos com ela e, normalmente, acabam reproduzindo as mesmas atitudes e atos do agressor no ambiente de trabalho. Logo, instaura-se uma espécie de “pacto da tolerância e do silêncio”, enquanto a vítima vai, gradativamente, desestabilizando-se, fragilizando-se, e “perdendo” sua autoestima. A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do servidor 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.

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 de servidores por meio de licenças ou, inclusive, aposentadorias, onerando a sociedade que, em todo caso, acaba sendo afetada por um serviço “contaminado”.



Alvos mais frequentes

Os alvos frequentes das condutas de assédio são as mulheres e os trabalhadores 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 obreiro 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;
- Ser colocado 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 estar sendo vítima de assédio moral, não se intimide, nem seja cúmplice.





Sobre o assédio sexual

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. 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, em regra, atinge as mulheres e constitui uma das muitas violências sofrida 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. Tal atitude, ainda que me-

nos comum, pode ocorrer tendo os homens como vítimas.

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 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 trabalho. Segundo a professora Adriana Calvo, da PUC/SP, há dois tipos de assédio sexual:

- 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 pró quo – isto por aquilo.

- Ocorre via chantagem, insistência, importunação para fins sexuais.

- Tipo penal previsto pela Lei nº 10.224/2001.

Requisitos de 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, por omissão ao menos, **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 vantagem sexual;

d) Sem o consentimento da vítima.



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 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 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);
- Ser leal às instituições a que servir (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso XI).



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 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.

O que a pessoa assediada sexualmente 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;
- Evitar permanecer sozinha (o) no mesmo local que o (a) assediador (a);

- Contar aos colegas o que está acontecendo;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, presentes e outros.
- 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.

Como provar o assédio sexual?

É difícil provar o assédio sexual, porque, normalmente, 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 ou presentes. 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), já 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 agridam 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

Como acabar com o assédio sexual?

Os reflexos de quem sofre humilhação são significativos e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. Dentre 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 a 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 ocor-

rência 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. 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 das conversas e o que mais achar necessário;

- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do (a) agressor (a);

- Evitar conversar, sem testemunhas, com o (a) agressor (a);

- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido;

- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas.



A TESTEMUNHA

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho supere o 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 agressor!

Você pode cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima;

- Disponibilizar-se como testemunha;

- Procurar o sindicato e relatar o acontecido;

- 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 dele decorram maiores consequências e prejuízos ao trabalhador.

Ultrapassada esta 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 formulados 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 mate-

riais 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 pode gerar indenização?

Normalmente a vítima sofre perseguições, ameaças, redução no rendimento do trabalho, que inclusive geram perdas de caráter material e moral, dando direito a indenização. Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão ou exone-

ração, abandona o emprego; o que, sem dúvida, deve ser indenizado. Muitas vezes 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 assé-

dio 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 deste 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) - PUC, São Paulo, 2000.

Cartilha: Assédio Moral é Crime. SINTTEL – Brasília, DF

Cartilha: Assédio Moral e Sexual no trabalho – Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

Cartilha: Sobre Assédio Moral. SINASEMPU – Brasília, DF

Página Virtual: www.assediomoral.org

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

As ilustrações constantes desta cartilha foram retiradas do banco de imagens Thinkstockphotos.com

Tiragem: 3.500 exemplares

Gráfica e Editora Executiva Ltda.

Endereço: SIBS quadra 3, conjunto A, Lote 23 a 25.

Núcleo Bandeirante - Brasília - DF.



