

EQUIPES UNIDAS FAZEM
UM SENADO LIVRE DE
a s s é d i o



SENADO FEDERAL



EQUIPES UNIDAS FAZEM
UM SENADO LIVRE DE
a s s é d i o

SENADO FEDERAL

Mesa

Biênio 2023-2024

SENADOR RODRIGO PACHECO

PRESIDENTE

SENADOR VENEZIANO VITAL DO RÊGO

PRIMEIRO VICE-PRESIDENTE

SENADOR RODRIGO CUNHA

SEGUNDO VICE-PRESIDENTE

SENADOR ROGÉRIO CARVALHO

PRIMEIRO-SECRETÁRIO

SENADOR WEVERTON

SEGUNDO-SECRETÁRIO

SENADOR CHICO RODRIGUES

TERCEIRO-SECRETÁRIO

SENADOR STYVENSON VALENTIM

QUARTO-SECRETÁRIO

SUPLENTES DE SECRETÁRIO

SENADORA MARA GABRILLI

SENADORA IVETE DA SILVEIRA

SENADOR DR. HIRAN

SENADOR MECIAS DE JESUS

ILANA TROMBKA

DIRETORA-GERAL

GUSTAVO A. SABÓIA VIEIRA

SECRETÁRIO-GERAL DA MESA

EQUIPES UNIDAS FAZEM
UM SENADO LIVRE DE
assédio

BRASÍLIA, 2023

SENADO FEDERAL



FICHA TÉCNICA

Realização

Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal

Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho

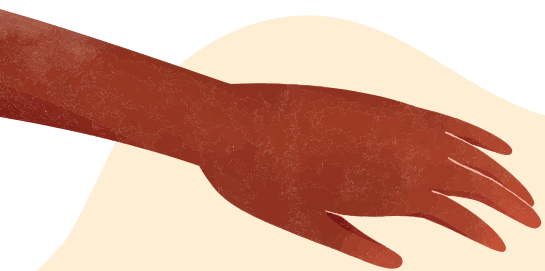
Advocacia do Senado Federal

Projeto Gráfico

Coordenação de Comunicação Interna

Apoio

Diretoria-Geral



APRESENTAÇÃO

O Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal, com o apoio da Diretoria-Geral, e em parceria com o Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho e Advocacia do Senado Federal, em um trabalho cuidadoso de revisão e atualização, apresenta a vocês, colaboradores(as), a Cartilha Assédio Moral e Sexual, contribuindo para a construção contínua de um ambiente de trabalho digno e respeitoso para todos nós!

Em linguagem simples e direta, a Cartilha traz conceitos de assédio moral, sexual, organizacional, e assédio por competência, mostrando exemplos dessas práticas, diferenças entre atos de gestão e assédio, particularidades do assédio no trabalho remoto, como preveni-lo, a quem recorrer, entre outras informações úteis para a prevenção dessa prática abusiva. Trata-se de material valioso para a conscientização e reflexão de todos.

Boa leitura!



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras proferidas verbalmente ou por escrito e/ou comportamentos que expõem o(a) servidor(a), empregado(a) ou estagiário(a), ou ainda, o grupo de servidores(as) ou empregados(as), a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los(as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho.

A habitualidade da conduta é indispensável para a caracterização do assédio moral.

Ainda que frequentemente a prática do assédio moral ocorra no local de trabalho, é possível que também aconteça em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na esfera profissional.

Exemplos mais comuns de assédio moral

- Retirar autonomia funcional dos(as) trabalhadores(as) ou privá-los(as) de acesso aos instrumentos de trabalho;
- Ocultar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erro;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- Entregar, constantemente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma constante;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores, superiores, ou distintas das atribuições do cargo;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Invadir a vida privada da pessoa com ligações telefônicas, mensagens, etc.;
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;

- Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante superiores(as), colegas ou subordinados(as);
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas ou discriminar a pessoa em razão disso;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas.

Exemplos específicos de assédio moral contra as mulheres

- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.



ASSÉDIO MORAL POR COMPETÊNCIA

O **assédio moral por competência** é a exigência reiterada de maior produtividade do(a) trabalhador(a) em razão de sua competência, habilidade e compromisso profissional, comparativamente aos demais colegas de equipe, sem que lhe seja destinada remuneração ou benefícios distintos e proporcionais à desigual distribuição do trabalho. Com o passar do tempo, o assédio moral por competência pode desencadear a doença ocupacional conhecida como Síndrome de Burnout (ou do Esgotamento profissional).

Com a introdução da tecnologia na mediação das relações laborais e com o aumento do teletrabalho, o assédio moral por competência pode se agravar em decorrência da dificuldade de se constatar a disparidade na distribuição do trabalho entre os membros da equipe. O isolamento do corpo funcional, as deficiências dos instrumentos de controle das chefias e a ausência ou insuficiência de uma rede de apoio para os(as) trabalhadores(as) agravam as consequências dessa e de outras formas de assédio moral.

COMO DIFERENCIAR O ASSÉDIO MORAL DOS ATOS DE GESTÃO?

A prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral, como a atribuição de tarefas a subordinados(as), a transferência de servidor(a) ou empregado(a) para outra lotação ou outro posto de trabalho, a alteração da jornada de trabalho, a destituição de funções comissionadas etc. Importa ressaltar que a tônica que rege esses atos de gestão administrativa, diferenciando-os de atos de assédio, é que estejam vinculados ao interesse da Administração ou da empresa e que sejam razoáveis.

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

Lembre-se:

- O ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral no trabalho, embora também possa ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do(a) ofensor(a), a depender da gravidade.
- O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

Vertical

Relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica. Pode ser: **descendente** (assédio praticado por superior/a hierárquico/a); **ascendente** (assédio praticado por subordinado/a);

Horizontal

Relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação;

Misto

Consiste na cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores(as) hierárquicos(as) e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.



QUEM ASSEDIA E QUEM É ASSEDIADO?

Qualquer pessoa pode praticar ou sofrer assédio moral. Ele pode ser praticado por uma pessoa ou grupo de pessoas, contra outra pessoa ou um grupo determinado de pessoas.

Mulheres e homens podem ser vítimas de assédio, mas as mulheres são as principais atingidas com essa forma de violência no ambiente de trabalho, conforme diversas pesquisas comprovam. Somada ao gênero, a raça é também um fator de discriminação.

Em conclusão, as mais afetadas com o assédio moral são as mulheres negras.

ALVOS PREFERENCIAIS DO ASSÉDIO MORAL:

- Sexo feminino;
- Minorias raciais e étnicas;
- PcDs (pessoas com deficiência);
- LGBTQIA+;
- Doentes e acidentados.

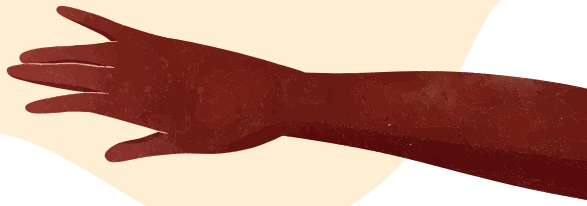
ATENÇÃO

Quem sofre assédio fica isolado no ambiente de trabalho e os colegas comumente rompem os laços afetivos e reproduzem os atos de violência psicológica do(a) ofensor(a), instaurando-se um pacto coletivo de tolerância e silêncio.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

A representação do assédio moral está frequentemente associada à figura típica de uma pessoa intencionalmente assediadora, com perfil autoritário e agressivo. Mas, muitas vezes, as organizações estruturam-se por modelos de gestão permissivos e incentivadores da violência no trabalho. Em casos tais, o assédio moral faz parte da cultura, do modo de funcionamento da organização, e se reproduz nos mais diversos níveis hierárquicos, visando o alcance dos objetivos estratégicos da instituição a qualquer custo, sem preocupação com a saúde e a qualidade de vida dos(as) colaboradores(as).

Assim, **assédio moral organizacional** constitui um conjunto de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e nos métodos de gestão, e que se manifestam por meio de pressões, humilhações e constrangimentos dirigidos à equipe para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais.



São exemplos desse modelo

1. Fixação de metas muito elevadas, incompatíveis com a jornada e com as condições de trabalho;
2. Fixação de intervalos intrajornada muito reduzidos;
3. Limitação ao uso de banheiros;
4. Fixação de regras de conduta que fomentam a competição e o conflito entre colegas.

QUAIS SÃO OS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO?

O assédio moral provoca os seguintes danos:

- **psicológicos:** ansiedade, crise de pânico, culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;
- **físicos:** distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;
- **sociais:** diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros;
- **profissionais:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores.

QUAIS DANOS O ASSÉDIO MORAL TRAZ PARA O SENADO FEDERAL E PARA A EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS?

- Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;
- Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade de servidores(as), empregados(as) e estagiários(as);
- Aumento das doenças profissionais, dos acidentes de trabalho e dos danos aos equipamentos;
- Aumento do absenteísmo;
- Alteração constante de lotação ou posto de trabalho, entre outros.

EXISTEM LEIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL?

Não há legislação específica sobre o assédio moral para servidores(as) e empregados(as) públicos(as) em nível federal e para os(as) trabalhadores(as) da iniciativa privada, mas tramitam no Congresso Nacional projetos de lei sobre a matéria. Em alguns estados, há leis que protegem servidores(as) e empregados(as) públicos estaduais e municipais.

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou em 2019 a Convenção n° 190 e a Recomendação n° 206, primeiros tratados internacionais sobre violência e assédio no mundo do trabalho.

A PESSOA QUE ASSEDIA MORALMENTE OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA?

Sim. Embora não exista ainda legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (art. 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, ou outros).



Lembre-se:

É fundamental coletar provas e denunciar a prática de assédio moral mediante comunicação do fato à Secretaria de Polícia do Senado Federal para que haja a devida apuração e, se for o caso, para a punição de quem o pratica, e/ou buscar apoio e orientação no Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho.

COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL?

É papel das instituições

- Incentivar as boas relações de trabalho, o cooperativismo e a inclusão da diversidade;
- Garantir que os estilos de liderança e as práticas administrativas na organização sejam aplicados a todas e todos de forma equânime, justa e respeitosa;
- Criação e manutenção de cultura organizacional em que o assédio e os maus-tratos a trabalhadores(as) não são tolerados;
- Formar e informar os(as) trabalhadores(as) sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilização de agentes e pessoas jurídicas, nas esferas pública ou privada;
- Definir claramente as atribuições e as condições de trabalho de servidores(as), empregados(as) e estagiários(as);
- Introduzir no código de ética do(a) servidor(a) ou nas convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio moral;
- Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva;
- Apurar e punir as violações denunciadas.

COMO DIFERENCIAR ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio moral não se confunde com o assédio sexual. O assédio de conotação sexual pode se manifestar como uma espécie agravada do moral, que é mais amplo. O assédio sexual caracteriza-se por constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o assediador da sua condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função. Há, portanto, uma finalidade de natureza sexual para os atos de perseguição e importunação. O assédio sexual pode se consumir mesmo que ocorra uma única vez e mesmo que os favores sexuais não sejam entregues pelo assediado.

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

A violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e orientações sexuais, contudo as mulheres são, geralmente, as principais vítimas.

Uma das formas de apresentação dessa violência é o assédio sexual no ambiente do trabalho, que afeta especialmente as mulheres e que se caracteriza como meio de exercer controle e poder sobre elas nas relações laborais. Trata-se de crime previsto na legislação brasileira e de violação de direitos humanos.

O assédio sexual fere a dignidade humana e demais direitos fundamentais de servidores(as) públicos(as), empregados(as) e estagiários(as). Também viola os direitos de trabalhadores(as) à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, além de prejudicar sua saúde.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é definido por lei 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” (Código Penal, art. 216-A).

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, ofensivo e impertinente.

A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual, ou seja, o assédio sexual por chantagem ou vertical. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais, médicas etc.

Embora somente o assédio sexual por chantagem esteja previsto no Código Penal, o assédio sexual por intimidação ou horizontal também pode constituir ilícito civil, administrativo e, a depender das condutas, penal, cabendo apuração e responsabilização em todas essas esferas. Desse modo, a prática de ato lascivo com o objetivo de satisfação sexual por colega de trabalho, contra outro(a) colega, sem ascensão hierárquica, e sem violência ou grave ameaça, pode configurar o crime de importunação sexual.

Já existe projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional para tornar crime o assédio sexual praticado por pessoa de hierarquia igual ou inferior à de quem é assediado.

IMPORTANTE

O aspecto chave do assédio sexual é a natureza não bem-vinda do comportamento de cunho sexual, bem como o fato de se tratar de comportamento ofensivo. Mas o que é comportamento “não bem-vindo”? É quando: a) a pessoa ofendida havia manifestado que o comportamento do(a) ofensor(a) era indesejado; b) a conduta do(a) ofensor(a) é compreendida pelo senso comum como ofensiva; c) o(a) ofendido(a) vítima se sentiu humilhada, constrangida, ou intimidada pela conduta do(a) ofensor(a).

ATENÇÃO

Interações baseadas em mútuo consentimento e elogios ocasionais socialmente aceitáveis não constituem assédio sexual.

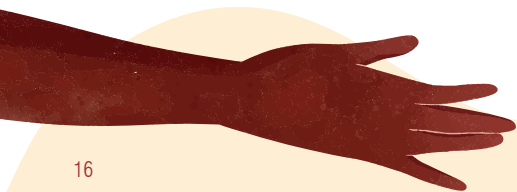
Exemplos mais comuns de assédio sexual

- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado mediante adesão a investidas sexuais;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico.



FIQUE ALERTA

Diferentemente do assédio moral, no assédio sexual é suficiente a ocorrência de uma única ação para a sua configuração, não se exigindo a habitualidade da conduta.



QUEM ASSEDIA E QUEM É ASSEDIADO?

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Contudo, as pesquisas indicam ser muito mais frequente o assédio de homens contra mulheres, em particular as mulheres negras. Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTQIA+.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

Vertical


Também chamado de assédio sexual por chantagem, ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal.

Horizontal

Também chamado de assédio sexual por intimidação, ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa forma não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.

QUAIS SÃO OS DANOS PARA A PESSOA QUE SOFREU ASSÉDIO SEXUAL?

- Privação da autonomia;
- Integridade física e psicológica afetadas, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do autoisolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- Significativa redução da autoestima;

- 
- Diminuição da produtividade;
 - Afastamentos por doenças;
 - Desligamentos;
 - Aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho;
 - Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

A PESSOA QUE ASSEDIA SEXUALMENTE OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA?

Sim, tanto na esfera criminal quanto administrativa ou trabalhista.

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado uma falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a abertura de processo administrativo e respectivas consequências (Lei nº 8.112, de 1990). Também na esfera administrativa, o(a) ofensor(a) pode ser punido pela conduta de assédio. Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção.

COMO PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL?

A prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos. Os(as) gestores(as) são particularmente responsáveis por monitorar o ambiente de trabalho e prevenir situações constrangedoras para as pessoas que ali trabalham.

PAPEL DAS INSTITUIÇÕES

Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio sexual, destacam-se as seguintes:

- Criação e manutenção de cultura organizacional em que o assédio e os maus-tratos aos trabalhadores(as) não são tolerados.
- Educar o corpo funcional por meio de campanhas específicas, material informativo e capacitações;
- Fazer constar do código de ética do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual;
- Incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho, observando a equidade de gênero, raça e inclusão da diversidade;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva;
- Apurar e punir as violações denunciadas.

ASSÉDIO NO TRABALHO A DISTÂNCIA

Cada vez mais mediadas pela tecnologia, as relações de trabalho continuam suscetíveis a práticas ilícitas como o assédio moral e o assédio sexual, mas muitas vezes sob nova “roupagem” ou nova forma de manifestação.

O afastamento das pessoas do ambiente institucional e o fato de se relacionarem virtualmente com os(as) demais colegas não afasta a possibilidade de ocorrência de assédio moral ou sexual. Em alguns casos, pode favorecer e encorajar a prática de abusos, sob a falsa sensação de proteção do(a) ofensor(a) por não haver testemunhas presenciais do fato. É a sensação de impunidade que costuma acompanhar as comunicações digitais.

De outro lado, a ausência de regras claras sobre o funcionamento da jornada de trabalho a distância acarreta dúvidas e preocupações às pessoas: devo estar online o tempo todo ou por de-

terminado horário? Serei avaliado(a) por produtividade ou por estar conectado(a) e disponível? Como definir demandas urgentes? Sou obrigado(a) a usar certas redes sociais, por imposição da chefia? As demandas podem ser formuladas por WhatsApp e, em caso positivo, devem ser respondidas imediatamente? Como restringir o uso da tecnologia a questões estritamente profissionais e necessárias, preservando o descanso e a saúde dos(as) colaboradores(as)?

Essas, e muitas outras questões, têm sido foco de atrito no ambiente de trabalho. A depender das circunstâncias, podem evoluir para outras formas de violência, como o assédio moral virtual ou digital.

O assédio moral virtual ou digital é o assédio praticado por meios virtuais, com a utilização de redes sociais, grupos de mensagens, plataformas eletrônicas, videoconferência e sistemas operacionais internos do órgão. A conduta assediadora exterioriza-se por meios digitais, mas o regime de trabalho pode ser presencial, remoto ou híbrido.

Importante entender que os elementos configuradores do assédio moral permanecem os mesmos, muito embora a conduta assediadora exteriorize-se por meios digitais. Seguem alguns exemplos:

- Mensagens eletrônicas constrangedoras ou em horários inadequados;
- Chamadas de vídeo desnecessárias e sem aviso prévio, inclusive com a intenção de a chefia “fiscalizar” o ambiente de trabalho;
- Aumento não remunerado da carga horária;
- Aumento da produtividade acima das metas por receio de improdutividade;
- Indefinição ou desrespeito ao horário de expediente;
- Comentários inapropriados em grupos de mensagem ou em reuniões online;
- Envio de mensagens, áudios ou e-mails grosseiros ou com conteúdo inadequado.

IMPORTANTE

Você sabe o que é o direito à desconexão ou ao desligamento?

É o direito do(a) colaborador(a) de ter seu horário de trabalho ou produtividade claramente definidos, inclusive por escalas de plantão e urgências, observadas as necessidades do serviço de cada unidade ou setor, de modo a possibilitar a organização da sua vida privada e dos seus períodos de descanso.

O **assédio sexual**, tal como o assédio moral, também pode ocorrer a distância. Mesmo antes da pandemia, a doutrina e a jurisprudência já reconheciam a possibilidade de se configurar o crime de assédio sexual sem o contato físico entre assediador(a) e assediado(a).

Da mesma forma que o assédio moral, o **assédio sexual virtual ou digital** pode acontecer tanto no regime presencial como no regime de *home office*, ou mesmo no regime híbrido. No caso, os meios digitais constituem o instrumento para a prática do delito.

O QUE VOCÊ PODE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO MORAL OU ASSÉDIO SEXUAL?

Rompa o silêncio! Diga não ao assédio, amplie e fortaleça a rede de proteção e de apoio.

O ciclo do silêncio, causado pelo medo, constrangimento ou vergonha da pessoa ofendida, alimenta o(a) ofensor(a) e pode contribuir para que o assédio se repita outras vezes. Por isso mesmo, é importante romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos.

Pensando nisso, o Senado instituiu o Ato do Primeiro Secretário nº 08 de 2018, que prevê que qualquer pessoa que tenha sofrido ou tenha conhecimento de fato considerado assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho poderá:

- Comunicar o ocorrido junto à equipe do Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho, para acolhimento, orientações e apoio psicossocial.
- Denunciar o fato na Delegacia de Polícia do Senado Federal, porta de entrada para apuração do assédio na esfera criminal e administrativa (APS 08/2018).

IMPORTANTE

Caso o(a) gestor(a) tome conhecimento de fato considerado assédio moral ou sexual ocorrido no âmbito da sua unidade, deve, ainda que à revelia da vítima, registrar administrativamente a denúncia perante a Secretaria de Polícia do Senado Federal (ver determinação da DGER, publicada no BASF nº: 8440, Seção 1, de 10/08/2022).

Ademais, é importante a pessoa ofendida:

- Documentar detalhadamente todas as situações de assédio, com referência a data, horário, local, nome de testemunhas, descrição dos fatos etc.;
- Reunir todas as provas possíveis, tais como mensagens no celular, áudios, e-mails, e relatos de testemunhas;
- Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, buscando ajuda, se possível;
- Buscar apoio com familiares e amigos(as), formando uma rede de apoio;
- Se necessário, solicitar a alteração de sua lotação ou posto de trabalho, bem como a alteração de sua jornada.

OUTRAS INFORMAÇÕES ÚTEIS

Além dos canais institucionais, é possível o(a) colaborador(a) recorrer a órgãos externos para denúncia de assédio moral ou sexual, tais como:

- Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou Central de Atendimento à Mulher (Ligue 180), nos casos que couber;
- Delegacias comuns;
- Sindicato;
- Superintendência Regional do Trabalho, Ministério Público do Trabalho ou qualquer outra entidade de defesa de direitos trabalhistas (no caso de trabalhadores/as celetistas);
- também é possível recorrer à justiça comum por meio de defensoria pública (nos casos que se qualificam) ou advogado(a) particular.

PARA MAIS INFORMAÇÕES:

BRASIL. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 dez. 1940.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

MINISTÉRIO DA SAÚDE (2015). Assédio moral: conhecer, prevenir, cuidar. Brasília: Ministério da Saúde, 2015. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio_moral_conhecer_pevindir_cuidar.pdf. Acesso em 9 de setembro de 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Cartilhas. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Violence at work. Third edition. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_070110/lang--en/index.htm

_____. C190 - Violence and Harassment Convention, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO.

_____. R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO.

SENADO FEDERAL. Ato do 1º Secretário nº 08, de 2018. Dispõe sobre o procedimento para instrução preliminar de casos de assédio moral ou sexual no meio ambiente de trabalho do Senado Federal. Boletim Administrativo do Senado Federal, nº 6664, seção nº 2, de 27 de dezembro de 2018, p. 1.

_____. Despacho nº 2417/2022-DGER. Boletim Administrativo do Senado Federal (BASF) nº: 8440, Seção 1, de 10 de agosto de 2022.



Para mais informações, entre em contato com o
Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho:

sesoqvt@senado.leg.br

Ramais 1346 ou 4269

