

Cartilha sobre Assédio Sexual e Moral no Trabalho





**CARTILHA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL
E MORAL NO TRABALHO**

ASSOCIAÇÃO SAÚDE DA FAMÍLIA

Cláudio A. Castro
Mauro Roberto Alves
Ouvidorias dos Contratos de Gestão da ASF

São Paulo
Janeiro/2020

Documento elaborado por:

- *Cláudio A. Castro*
- *Mauro Roberto Alves*
- *Ouvidorias dos Contratos de Gestão da ASF*

Revisão:

- *Nathalia Ragazzi F. Frota Marussi*
- *Thiago Donizeti da Silva*
- *Maria Eugênia Fernandes Pedroso de Lima, MD, MPH*

Revisão Ortográfica:

- *Márcia Abreu*

Diagramação:

- *Paulo Baptista de Oliveira*

Capa e ilustrações:

- *Paulo Henrique Barreto*

SUMÁRIO

O ASSÉDIO SEXUAL

<i>Legislação sobre Assédio Sexual</i>	5
<i>Crime x Infração Disciplinar</i>	5
<i>Assédio Sexual por Chantagem e Intimidação</i>	6
<i>Onde pode Acontecer</i>	6
<i>Condutas Indicativas de Assédio Sexual</i>	7
<i>Importante Diferenciar: Paquera x Cantada</i>	8
<i>Quando a Pessoa Assediada Aceita a Investida do Assediador, isso Desconfigura o Assédio?</i>	8

O ASSÉDIO MORAL

<i>O Que É?</i>	9
<i>Como se Caracteriza?</i>	9
<i>Atos Comuns</i>	9
<i>Como Denunciar</i>	11
<i>Encaminhando a Denúncia – Passo a Passo</i>	11
<i>Fluxo de Apuração</i>	12
<i>Atenção!</i>	12

O ASSÉDIO SEXUAL

LEGISLAÇÃO SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

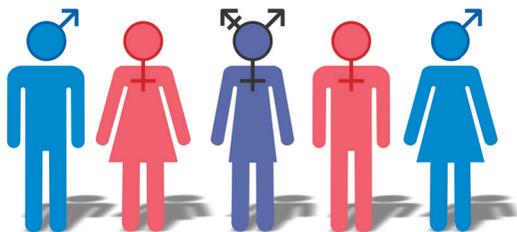
Artigo 216-A do Código Penal – “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

CRIME x INFRAÇÃO DISCIPLINAR

Crime – É necessário que exista relação de hierarquia ou ascendência entre o assediador e a vítima, devendo o assediador agir em razão da posição para obter a vantagem sexual desejada para si ou para outrem.

Infração Disciplinar – A infração disciplinar poderá ser cometida por qualquer pessoa, desde que ela se utilize do ambiente ou qualquer relação de trabalho.

ELE SE CONFIGURA INDEPENDENTE DE



ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO

ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM E INTIMIDAÇÃO



Por Chantagem:

Aquele causado por quem se prevalece de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, para constranger ou prometer benefício a alguém com o intuito de obter vantagem sexual.

Por Intimidação:

Aquele caracterizado pelo comportamento invasivo e inadequado, com conotação sexual, que cria uma situação especialmente ofensiva à dignidade sexual da vítima.

Em qualquer uma das modalidades existe o desrespeito à dignidade sexual do indivíduo

A dignidade sexual compõe a dignidade da pessoa humana.

É o direito da pessoa de ser respeitada em relação à sua identidade de gênero ou orientação sexual e não ser submetida a qualquer violência à sua sexualidade.

ONDE PODE ACONTECER

Por Chantagem:

- Por meios eletrônicos (e-mails, mensagens de celular, redes

sociais etc.);

- No local de trabalho ou fora dele (qualquer espaço que tenha conexão com o exercício da atividade funcional).

Por Intimidação:

- Por meios eletrônicos (e-mails, mensagens de celular, redes sociais etc.);
- No local de trabalho (qualquer espaço que tenha conexão com o exercício da atividade funcional).

CONDUTAS INDICATIVAS DE ASSÉDIO SEXUAL

1. Propostas explícitas e indesejadas de caráter sexual através de e-mails, mensagens ou redes sociais;
2. Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada relacionadas ao exercício da sexualidade;
3. Toques físicos indesejados e inapropriados;
4. Piadas ou comentários que ofendam a dignidade sexual;
5. Envios de materiais audiovisuais de caráter sexual ofensivo;
6. Olhares insinuantes e persistentes.

IMPORTANTE DIFERENCIAR: PAQUERA x CANTADA



Paquera: É a atenção recíproca, um ato consensual, portanto não se fala em assédio.

Cantada: É um ato unilateral e invasivo, dessa forma se configura o assédio sexual.

QUANDO A PESSOA ASSEDIADA ACEITA A INVESTIDA DO ASSEDIADOR, ISSO DESCONFIGURA O ASSÉDIO?

NÃO! O assédio é antes de tudo uma violência, na qual o assediador se vale da sua posição hierárquica para prometer vantagem ou coagir e por isso não podemos falar em benefício, mas, sim, em coação.

Lembrando que o assediador é o único responsável pelo assédio praticado.

E NÃO...



ou



É importante lembrar os instrumentos de orientação fornecidos pela ASF:

- Regimento Interno de Recursos Humanos;
- Código de Ética e de Conduta Profissional.

O ASSÉDIO MORAL

O QUE É?

Assédio Moral é a exposição repetida a situações humilhantes, constrangedoras de atos cruéis e desumanos que caracterizam uma violência psicológica nas relações de trabalho, podendo ser praticada por um ou mais superiores hierárquicos contra seus subordinados, entre colegas de trabalho, ou dos subordinados para com um ou mais superiores hierárquicos.

COMO SE CARACTERIZA?



Trata-se de exposição deliberadamente repetida de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentais que expõem os trabalhadores à situações humilhantes, constrangedoras e vexatórias durante o exercício de sua função, capazes de lhe causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-lo/la das suas funções ou deteriorar o ambiente de trabalho.

ATOS COMUNS

- Ameaçar constantemente, amedrontando quanto à perda do emprego;
- Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, centenas de vezes, até desestabilizar emocionalmente o(a) subordinado(a);

- Sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações;
- Desmoralizar publicamente;
- Rir a distância e em pequeno grupo, direcionando os risos ao trabalhador;
- Querer saber o que se está conversando;
- Ignorar a presença do(a) trabalhador(a);
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo sua execução;
- Troca de turno de trabalho sem prévio aviso;
- Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador;
- Dispensar o trabalhador por telefone, telegrama ou correio eletrônico, estando ele em gozo de férias ou licença médica;
- Espalhar entre os(as) colegas que o(a) trabalhador(a) está com problemas nervosos ou de saúde mental;
- Sugerir que o trabalhador peça demissão devido a problemas de saúde;
- Divulgar boatos sobre a moral do trabalhador.

COMO DENUNCIAR

Para comprovação do assédio é muito importante que sejam reunidas provas e registro dos fatos contendo datas e circunstâncias:

- Bilhetes, gravações e mensagens;
- Registro de ligações e redes sociais, fotos;
- Testemunhas;
- Documentos e registros comprobatórios.

ENCAMINHANDO A DENÚNCIA – PASSO A PASSO

Registrar a denúncia através do site da ASF: www.saudedafamilia.org



Espaço Reservado ao Funcionário (ERF)



Formulário de Contato



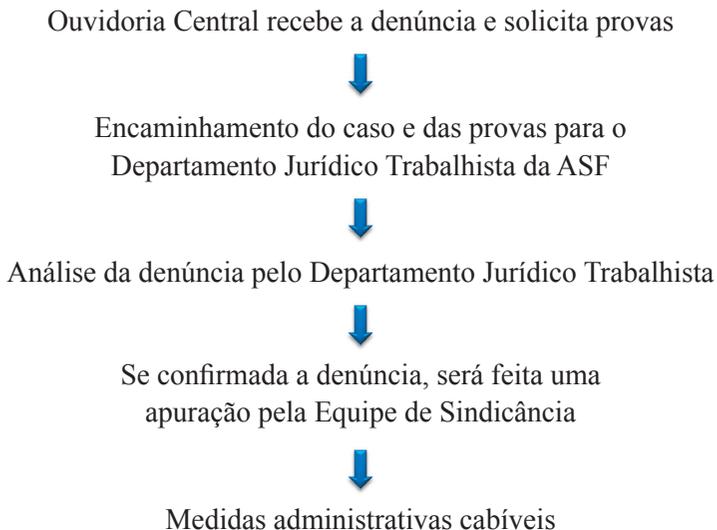
Preencher os campos, com o máximo de informações possível, registrando o relato no campo **mensagem** da forma mais clara e sucinta.

Obs.: As provas serão solicitadas posteriormente pela Ouvidoria Central através do e-mail: saf@saudedafamilia.org



Enviar o formulário e aguardar contato da Ouvidoria Central através de e-mail

FLUXO DE APURAÇÃO



ATENÇÃO!



Vale lembrar alguns pontos importantes:

- As denúncias deverão ser feitas com a finalidade única de coibir uma prática em desacordo com a legislação vigente e viabilizar um ambiente de trabalho saudável a todos os colaboradores;
- Deverão ser feitas com responsabilidade e ética;
- Caso a denúncia seja feita com comprovada má-fé por parte do denunciante, será aplicada punição cabível;

- O Assédio Sexual na modalidade prevista no artigo 216-A do Código Penal poderá ser apurado criminalmente, e para tal, o(a) assediado(a) deverá procurar uma delegacia.

“O crime de denúncia caluniosa está previsto no artigo 339 do Código Penal Brasileiro. Comete quem aciona indevidamente ou movimentada irregularmente a máquina estatal de persecução penal (delegacia, fórum, Ministério Público, CPI, corregedoria, etc.) fazendo surgir contra alguém um inquérito ou processo imerecido.”

Superintendência

Ouvidoria Central

Associação Saúde da Família