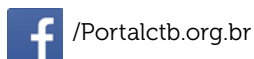




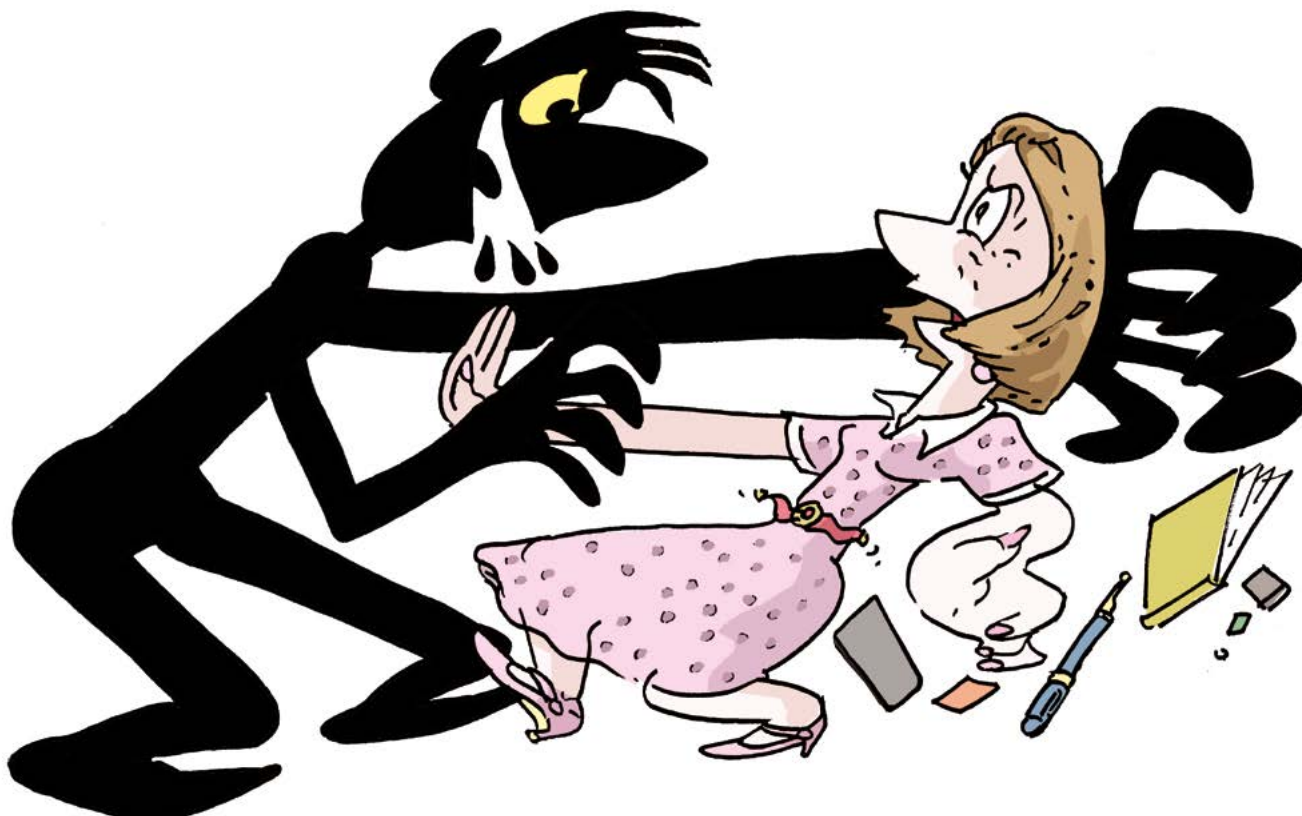
Democracia e luta em defesa do emprego e dos direitos

CONGRESSO NACIONAL

Salvador-BA | 24 a 26 de Agosto de 2017



CAMPANHA DA CTB CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



ASSÉDIO MORAL E SEXUAL no ambiente de trabalho é crime!

Não se cale. Busque apoio. Denuncie!

Ninguém está livre de comportamentos inadequados nos ambientes de trabalho, mas muita gente não sabe que alguns excessos configuram crimes que podem (e devem) ser denunciados. Tanto na iniciativa privada como em instituições públicas ou entidades classistas, o assédio moral e sexual é uma realidade que afeta milhares de trabalhadores(as) e tem contribuído para agravar a discriminação no ambiente profissional. Em tempo de terceirizações, redução de direitos e acirramento da competitividade, cresce a precarização nas relações de trabalho. Para isso, é importante estar atento aos abusos corporativos e estar preparado para se proteger deles.

O QUE É?

ASSÉDIO SEXUAL

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função. Pode ser tipificado como crime ou contravenção penal, dependendo da conduta do agente. Pesquisa recente mostrou que apenas 12,5% das vítimas de assédio sexual denunciaram o problema – a maioria não denuncia intimidada pelo risco de perder o emprego (40%), mas também por medo de represália (32%) ou vergonha (11%).

EXPEDIENTE



ASSÉDIO MORAL

É definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. A prática expõe o trabalhador ou trabalhadora a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade ou menosprezo, interferindo negativamente na vida profissional, social e pessoal do indivíduo assediado.

O QUE FAZER?

- Anote todas as humilhações sofridas (data, hora, local ou setor nome do/a agressora, colegas que testemunharam, detalhes do que foi dito ou conteúdo da conversa);
- Guarde e-mails, ordens escritas e outros documentos dessas situações.

Não se isole:

- Mantenha uma boa relação com os/as colegas de trabalho.

Não se cale:

- Não demonstre medo. O medo reforça o(a) assediador(a);
- Não aceite ofensas ou injúrias;
- Exponha a situação aos/a colegas que já foram vítimas desse(a) assediador/a;
- Procure ter apoio dos/as colegas que testemunharam uma ou mais situações;
- Coloque sua médica/o do Trabalho a par do problema

Evite:

- Conversas com o/a assediador/a sem testemunhas. Esteja sempre que for possível acompanhada de um/a colega de trabalho ou representante sindical.

Busque apoio:

- Dirija-se ao seu sindicato, fale com o/a dirigente sindical, delegados sindicais ou representante de base;
- Faça queixas às autoridades do trabalho e, em caso de necessidade, procure o seu médico/a ou a assistente;
- Procure o apoio de amigos/as e familiares – são fundamentais para manter e evitar baixa autoestima.

COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO:

1. Deterioração Proposital das Condições de Trabalho

- Criticar injusta ou exageradamente o trabalho realizado;
- Retirar a autonomia do trabalhador;
- Retirar o trabalho que na rotina compete àquela pessoa;



Atribuir tarefas inferiores ou superiores às suas competências;

Dar instruções impossíveis de executar;

Pressionar para que não faça valer os seus direitos (férias, licenças, horários, prêmios, etc.);

Delegar tarefas perigosas que não estão previstas no contrato de trabalho, e para as quais o trabalhador não foi devidamente treinado;

Danificar o local de trabalho ou os seus pertences;

Induzir o trabalhador ao erro na execução de suas tarefas;

Restringir o desenvolvimento profissional daquele trabalhador/trabalhadora.

2. Isolar e rejeitar comunicação

Ignoram sua presença na equipe;

Evitam qualquer tipo de contato;

Isolar e recusar comunicação;

O chefe e a equipe de trabalho não dialogam com o trabalhador/a;

Separam o trabalhador/a dos demais membros da equipe;

3. Atentado contra a dignidade

Atribuir tarefas humilhantes;

Ofender o profissional usando termos obscenos e degradantes;

Não levar em consideração os problemas de saúde ou as recomendações médicas;

Utilizar insinuações desdenhosas para desqualificar o(a) trabalhador(a);

Fazer gestos de desprezo diante do(a) trabalhador(a), tais como suspiros, olhares desdenhosos, etc.

Desacreditar o(a) trabalhador(a) diante de colegas, superiores ou subordinados;

Espalhar rumores a respeito do(a) trabalhador(a) atribuindo-lhe problemas psicológicos;

Expor e criticar a vida privada do trabalhador(a);

Zombar de atributos físicos ou da origem socioeconômica e regional;

Desmerecer crenças religiosas ou convicções políticas;

4. Violência verbal, física ou sexual

Insinuar atividades sexuais com gestos ou propostas.

Ameaçar e/ou agredir o(a) trabalhador(a) verbal e/ou fisicamente;

Gritar, xingar, imitar ou apelidar o(a) trabalhador(a);

Fazer com que circulem boatos maldosos e calúnias sobre a vida particular e hábitos pessoais;

Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais do (a) trabalhador (a) em público;

Seguir e espionar;



Produzir qualquer tipo de dano material aos bens (automóveis, imóveis, objetos de uso pessoal);

CONSEQUÊNCIAS À SAÚDE DO (A) TRABALHADOR (A):

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100%	-
Palpitações, tremores	80%	40%
Sentimento de inutilidade	72%	40%
Depressão	60%	70%
Diminuição da libido	60%	15%
Sede de vingança	50%	100%
Distúrbios digestivos	40%	15%
Ideia de suicídio	16,2%	100%
Passa a beber	5%	63%
Tentativa de suicídio	-	18,3%

Fonte: BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000 (em porcentagem)

QUEM ASSEDIA PODE SER RESPONSABILIZADO?

Sim. Quem assedia moralmente pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (por lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, etc). Quem assedia sexualmente pode ser responsabilizado por importunação ofensiva ao pudor, ato obsceno ou estupro, dependendo do caso.

ONDE OU A QUEM POSSO PEDIR PROVIDÊNCIAS LEGAIS?

Caso a repetição se prolongue, busque orientação com as entidades de classe principalmente os sindicatos e as centrais sindicais, ou junto a Superintendência Regional do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego ou ainda com um advogado. O Ministério do Trabalho possui um núcleo de combate ao assédio moral que pode orientar nos procedimentos para a defesa dos direitos do trabalhador(a) assediado(a). **As vítimas de assédio sexual devem procurar os serviços do Ministério Público, da Delegacia de Polícia, da Polícia Militar, do Disque 180 e da Defensoria Pública.**