

**Diretoria de Apoio
Legislativo e Correcional
DALC**

**Assédio Moral/Sexual e o
Poder Hierárquico**

X

Gestão de Pessoas e a Correição

Por Prof. Dr. Ademar Bernardes Pereira Junior

© Copyright, 2022

Publicado no Brasil / *Published in Brazil*



BY

NC

ND

Esta apresentação pública, com finalidade de transparência pública atendendo à Lei de Acesso à Informação e à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, destinada à comunidade do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – IFSP. Licenciada pela [Creative Commons \(CC-BY-NC-ND\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/), ou seja, sua reprodução é permitida desde que citada a fonte, vedada a utilização para fins comerciais, permitida a edição em partes, mas não do conteúdo.

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral se caracteriza como *"um processo grave e extremo de **violência psicológica**, que acontece de **maneira continuada e repetitiva** no contexto do trabalho e que produz efeito de **humilhação, ofensa e constrangimento**".* (Sobbol, 2011).

O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma **repetitiva e prolongada no tempo**, no exercício de suas funções. Tais situações **ofendem a dignidade ou a integridade psíquica** dos trabalhadores.

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. (Conselho Nacional do Ministério Público Assédio moral e sexual : previna-se / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília : CNMP, 2016.)

ASSÉDIO MORAL E HIERARQUIA

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: entre os colegas de trabalho;
- **Misto**: horizontal e vertical.

Atitudes que podem caracterizar o assédio moral

1. Desprestigiar intencionalmente a reputação profissional do assediado, bem como o ambiente e as condições de trabalho.
2. Levar a vítima ao isolamento, minando suas relações pessoais e sociais.
3. Investidas contra sua vida pessoal.
4. Usar violência física, verbal ou sexual.
5. Linguajar antissocial, não usual ou chulo utilizado no ambiente de trabalho, que possa ferir a honra e o respeito

Perguntas norteadoras de identificação de assédio moral:

- O comportamento é importuno ou ofensivo?
- O comportamento é considerado inaceitável pelos padrões éticos de conduta?
- O comportamento denegriu, rebaixou ou causou humilhações ou vergonha para a pessoa a quem foi dirigido?
- O comportamento é prejudicial à saúde ou ao ambiente de trabalho?
- O comportamento fere algum direito e garantia fundamental (art. 5º da CF/88)?

PRÁTICAS DE BOA GESTÃO PARA EVITAR O ASSÉDIO MORAL

- Planejamento e organização do trabalho, levando em consideração a **autodeterminação** de cada agente público;
- Possibilitar o **exercício da responsabilidade funcional e profissional** ao agente público, de acordo com as suas competências;
- Dar ao agente público a **opção de conhecer as diversas atribuições do setor**, possibilitando-lhe a execução de atividades ou tarefas funcionais que se adaptem ao seu perfil profissional;
- Possibilitar a **realização de tarefas individuais e coletivas** de trabalho;
- **Oferecer treinamentos** e informações sobre o funcionamento e a responsabilidade do serviço, de acordo com suas atribuições legais, garantindo, assim, **aprimoramento pessoal do trabalhador** e a sua dignidade; (**HARD SKILLS e SOFT SKILLS**)
- Orientar, pessoalmente ou por meio da equipe, **como as tarefas devem ser executadas**, disseminando conhecimentos e experiências já adquiridas, sem expor os erros ou as falhas do trabalhador.

PRÁTICAS DE BOA GESTÃO PARA EVITAR O ASSÉDIO MORAL

- Desenvolvam estruturas de controles internos;
- Promovam a mediação e conciliação sempre que possível;
- Os problemas não resolvem se resolvem sozinhos;
- Faça a identificação das habilidades dos servidores recém-lotados (ajuda da Psicologia para mapear habilidades)
- Faça rodízio de servidores nos setores, aprender algo novo é estimulante.
- Envolvam os servidores em questões da gestão.

COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA

1. **Observação** da realidade e fato abordado;
2. **Sentimento** – seu sentir sobre a situação –
empatia;
3. **Necessidade** – o que você precisa de modo claro
e preciso;
4. **Pedido** – ação efetiva do colaborador.

COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA

“Fulano, analisei o seu relatório e não consegui encontrar alguns detalhes importantes para identificar os problemas da nossa empresa [observação]. Isso me deixa um pouco frustrado e preocupado [sentimento], pois precisamos apresentar estes dados para nossos investidores amanhã [necessidade]. Você poderia rever e detalhar as questões X, Y e Z ainda hoje para que a gente possa analisar isso juntos novamente? [pedido]”

Não configura assédio moral

- **Um ato isolado**, um grito em determinado momento, não configura o assédio moral. Para caracterizar o assédio moral é necessário que as condutas negativas sejam repetitivas, dirigidas a uma pessoa ou grupo específico, em uma relação de poder e força, visando prejudicar o ofendido.
- **O exercício do poder hierárquico** de controle e organização dos trabalhos, exercidos com civilidade e respeito, **não caracteriza assédio moral**, mas antes, é obrigação das chefias fazer gestão para o bom andamento dos trabalhos.

URBANIDADE!

- Situações de **estresse profissional**, eventuais picos de trabalho ou **convocações para o cumprimento de metas**, exigência de **produtividade**, quando aplicadas de forma não discriminatória, tampouco evidenciam assédio moral.
- **Reprimendas normais dos chefes** e o **controle sobre os empregados**, desde que este poder disciplinar do superior hierárquico seja exercido de maneira adequada, assim como a **exigência de observância e respeito aos regulamentos** internos do órgão, não se caracterizam como assédio moral. (Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil, 2018)

Todavia, é preciso estar atento às normas vedadas aos servidores públicos, arts 116 e 117 da Lei 8112/1990.

ASSEDIO 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).

ASSÉDIO SEXUAL

- Ocorre em condição hierárquica;
- Inconformados com a rejeição;
- Homens também podem ser vítimas;
- Assédio sexual pode ser vertical ou horizontal;
- Piadas pejorativas “brincadeira” quanto à sexualidade e/ ou a gênero;
- Fotos de conteúdo sexual.

TIPICIDADE DO ASSÉDIO SEXUAL

Código Penal - Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

Assédio sexual (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Art. 216-A. 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. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Parágrafo único. (VETADO)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

Importunação sexual (Incluído pela Lei nº 13.718, de 2018)

Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.

O assédio sexual pode se dar de duas maneiras:

- **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 pro quo* – isto por aquilo – ou seja, a oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual. Ocorre via chantagem, insistência, importunação da vítima para fins sexuais; Tipo penal previsto pela Lei nº 10.224/2001.

Requisitos para a configuração do assédio sexual

- **Questão Penal:** constrangimento provocado por agente que assim age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima, sem consentimento.
- **Questão trabalhista:** o assédio sexual entre colegas de mesma hierarquia pode ser caracterizado e gerar responsabilidade ao empregador/Poder Público, ainda que por omissão, porque não garantiu um meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio.

Requisitos para a configuração do assédio sexual

- **Não necessita ter contato físico, pode ser por expressões verbais, escritas ou gestuais.**
- **Formas mais sutis como imagens de conteúdo sexual por e-mail ou celular.**
- **Local de trabalho ou ainda em razão dele (caronas) ameaças e intimidação de prejuízo no trabalho.**

RELAÇÕES AFETIVO-SEXUAIS NA ESCOLA

Constituição Federal de 1988

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL, 1988).

RELAÇÕES AFETIVO-SEXUAIS NA ESCOLA

- Em razão dessa vulnerabilidade, o **menor de 14 anos de idade** não tem autonomia, para consentir prática de ato sexual ou libidinoso, mesmo que com consentimento dos pais ou responsáveis legais (LEONARDO, 2019).
- O caput do artigo 217-A do Código Penal, estabelece como crime de estupro de vulnerável, a prática de ato sexual ou ato libidinoso com menor de 14 anos, com uso ou não de violência ou grave ameaça, independentemente do grau de discernimento ou experiência em matéria sexual, pois são consideradas absolutamente incapazes em razão da sua vulnerabilidade devido à idade (MIRABETE; FABBRINI, 2012).

RELAÇÕES AFETIVO-SEXUAIS NA ESCOLA

A QUESTÃO DA IDADE E AS RELAÇÕES AFETIVAS

Para o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA – LEI Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990:

Criança: 0 a 12 anos

Adolescentes: 12 a 18 anos

Para o Código Civil - LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002:

Absolutamente incapazes: 0 a 16 anos

Relativamente incapazes: 16 a 18 anos

Capazes: 18 anos +

Código Penal DECRETO-LEI No 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940:

Vulneráveis: 0 a 14 anos

Inimputáveis: 0 a 18 anos.

RELAÇÕES AFETIVO-SEXUAIS NA ESCOLA

A QUESTÃO DA IDADE E AS RELAÇÕES AFETIVAS

- Namoro entre ambos os menores: consentimentos dos pais:
- Menores de 14 anos: **ilícito**
- Maiores de 14: **lícito**.

- Namoro entre um menor outro maior:
- O(a) menor de 16 a 18 anos: sem proibição, pode haver namoro.
- O(a) menor 14 a 16: o namoro tem de ter conhecimentos dos pais.
- 0 a 14 anos: **ilegal**, adulto responderá por estupro de vulnerável.

REFERÊNCIAS

- BRASIL, Constituição Federal, Senado. 1988.
- _____. Cartilha de orientações, normas e procedimentos sobre assédio moral. Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil. Brasília, 2018.
- HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 65.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Assédio moral e sexual no trabalho (Cartilha). Brasília: MTE, ASCOM, 2009.
- MIRABETE, Julio Fabbrini; FABBRINI, Renato N. Manual de direito penal : parte geral. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, v. 1.
- NUCCI, Guilherme de Souza....São Paulo: Atlas, 2009, v. 1, p. 119. [18] GOMES, Luiz Flávio, op . cit ., p. 391.
- FUHRMEISTER, Carolina. O que é comunicação não violenta e como usar na sua empresa. Disponível em: <https://transformacaodigital.com/recursos-humanos/comunicacao-nao-violenta/>. Acesso em 23 ago. 2022.

MAIS INFORMAÇÕES

- Diretoria de Apoio Legislativo e Correcional - DALC
 - ademar.junior@ifsp.edu.br
 - dalc@ifsp.edu.br

Obrigado!