

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E AO ABUSO SEXUAL NO ÂMBITO DO COMITÊ OLÍMPICO DO BRASIL

ANEXO I - PERGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

ASSÉDIO MORAL

1 - O QUE É ASSÉDIO MORAL?

É todo comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho.

2 - COMO ACONTECE O ASSÉDIO MORAL?

É sutil. São agressões que poderiam ser consideradas pouco graves se fossem isoladas, mas a constância e a repetição caracterizam o assédio moral como agressão gravíssima e danosa à saúde do trabalhador. Começa com críticas constantes, às vezes indiretas, ao trabalho desenvolvido pelo funcionário ou à forma de trabalhar.

3 - O QUE CARACTERIZA O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

O trabalhador pode ser impedido de trabalhar por não receber tarefas ou ser sobrecarregado por aquelas impossíveis de serem cumpridas (pelo prazo ou pela dificuldade de realização). O efeito provocado pelo sentimento de vergonha e incompetência no trabalhador assediado torna mais fácil outras críticas, o que dá início a um comportamento cíclico. Transferência de setor/área onde o trabalhador fique à margem dos outros colegas é indicativo da prática do assédio moral.

4 - EXISTEM OUTROS EXEMPLOS?

Sim. Romper as alianças de relacionamento durante a jornada de trabalho, ser isolado ou isolada (física ou emocionalmente); sentir que o ambiente de trabalho e outros colegas também estão tendo a mesma atitude do assediador.

5 - QUAIS SÃO OS INDICADORES DESTA AGRESSÃO?

Frases que comumente são ditas pelo agressor são indicativos fortes de assédio moral. São exemplos: “Você é difícil mesmo! Não consegue nem fazer coisas simples que até uma criança faz!”; “Você é mole, frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar... Então porque não fica em casa?”; “É melhor você desistir! É muito difícil. Precisar ter muita garra para conseguir”; “Até eu queria trabalhar deste jeito e receber meu dinheiro no final do mês”; “Você não quer fazer porque sabe que não pode ser demitido.”; “Todo dia você tem um problema, uma queixa...”. Gestos tais como mímicas pejorativas ou “imitações”, também são considerados indicadores.

6 - QUEM PODE SER O AGRESSOR?

Na maioria dos casos os agressores são chefes ou superiores dentro da hierarquia da seção, da repartição, do departamento ou diretoria. Mas há casos nos quais existe assédio entre colegas, associados geralmente à inveja ou rivalidade pessoal, apesar do número destes casos serem menores.

7 - QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS PARA O TRABALHADOR QUE SOFRE O ASSÉDIO?

O assédio moral provoca danos “invisíveis” num primeiro momento, como: baixa autoestima, desânimo, baixa qualidade no serviço, nervosismo, ansiedade e tristeza, desentendimentos na família causados pela agressividade ou apatia. Agravam-se estes problemas quando o desprezo dos outros colegas de trabalho, o preconceito e os “rótulos” passam a ser percebidos pelo trabalhador assediado. Com a continuidade da agressão, aparecem os problemas de saúde, como: distúrbios físicos e emocionais duradouros. Alguns exemplos do caso: crises de choro, dores generalizadas, insônia ou sonolência, sensação de inutilidade, diminuição da libido, depressão, dores de cabeça, tonturas, falta ou excesso de apetite, falta de ar. O aumento no número de absenteísmo (falta ao trabalho) é outra consequência provocada pelo assédio moral. Há casos em que foram constatadas consequências mais graves, como: tentativas de suicídio, alcoolismo, depressão profunda, crises de pânico e até obesidade mórbida.

8 - COMO DISTINGUIR UMA BRONCA DO CHEFE DE UM CASO DE ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral se caracteriza como uma ofensa, uma agressão que ocorre de maneira repetitiva e prolongada, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, transformando o local de trabalho num lugar hostil e de tortura psicológica e que gera um dano a personalidade. Uma simples bronca não caracteriza assédio moral. Para se confirmar um caso de assédio moral, ofensas e agressões devem ser constantes.

9 - SER ALVO DE PIADAS E RISADAS DOS COLEGAS OU DO CHEFE É ASSÉDIO MORAL?

Se for de maneira repetitiva e prolongada, com o objetivo de atingir a honra e a imagem do empregado, caracteriza sim.

Há duas modalidades de assédio moral: individual (contra uma pessoa), e coletivo (contra um grupo de pessoas).

Vale frisar que o assédio moral pode ser vertical quando praticado pelo chefe, diretor, gerente, encarregado, pelo dono da empresa ou seus familiares contra um ou mais empregados (subordinados) e vice-versa. Também pode ser de maneira horizontal quando o(s) assediado(es) estão no mesmo nível hierárquico que o(s) assediado(s).

10 - A FOFOCA DE CORREDOR PODE SE TRANSFORMAR EM CASO DE ASSÉDIO MORAL?

Sim, em casos que se torna ofensiva à honra, à imagem do empregado ou a sua boa fama.

11 - EM QUE MEDIDA FICAR SEM FAZER NADA NO TRABALHO PORQUE O CHEFE NÃO DELEGA TAREFAS É SINÔNIMO DE SOFRER ASSÉDIO MORAL?

Sendo constante a recusa em transmitir tarefas trata-se de assédio moral. “Em 2006, a ministra Maria Cristina Peduzzi do Tribunal Superior do Trabalho apontou que os fatos mais recorrentes são a inação compulsória – quando o empregador se recusa a repassar serviço ao empregado -, humilhações verbais por parte de superiores (inclusive com palavras de baixo calão), coações psicológicas visando à adesão do empregado a programas de desligamento voluntário ou à demissão”.

12 - É PRECISO PROVAR O ASSÉDIO?

Sim. Primeiramente o colaborador deve admitir oficialmente a violência. Caso falte com a verdade, arcará com as consequências.

13 - O QUE FAZER PARA PROVAR QUE ESTOU SOFRENDO ASSÉDIO MORAL?

A primeira coisa é resistir à agressão e às ofensas o tanto quanto possível, ganhando, assim, tempo suficiente para, em seguida, reunir as provas indispensáveis. Pode ser por meio de documentos, cópias de memorandos, mídias, filmes, circulares, *e-mails*, registros de ocorrências em canais internos da empresa. Também é possível provar por meio de ligações telefônicas ou registros em redes sociais (*Facebook, Whatsapp* etc.) e testemunhas que tenham conhecimento dos fatos.

ASSÉDIO SEXUAL

1 - QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

Há dois tipos de assédio sexual: assédio por chantagem e por assédio por intimidação.

- a) Assédio sexual por chantagem é o que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho;
- b) Assédio sexual por intimidação ou ambiental é o que ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação. Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força não necessariamente de hierarquia. Por vezes confundido com assédio moral.

Enquanto no assédio sexual por chantagem o objetivo do assediador é obter um favorecimento sexual, no assédio sexual por intimidação a finalidade do agressor ou agressores é tornar o

ambiente de trabalho hostil para um (uma) ou para um grupo, apesar de poder também objetivar uma vantagem sexual.

O art. 216-A do Código Penal tipifica o assédio sexual por chantagem e prevê o seguinte: “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, emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

2 - QUE ELEMENTOS PODEM CONFIGURAR O ASSÉDIO SEXUAL?

- a) A presença do sujeito ativo do assédio - o assediador ou assediadores - e do sujeito passivo - o assediado, a vítima;
- b) O comportamento do agente que visa a vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para outro trabalhador ou grupo;
- c) A ausência do consentimento livre de vícios e consciente da vítima.

3 - QUEM SÃO OS SUJEITOS DO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

Na grande maioria dos casos noticiados o agressor é homem e são vítimas, predominantemente, as mulheres, embora possa ser o contrário, mas em proporção consideravelmente menor. É possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero. O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia.

Portanto, apenas para o crime de assédio (no assédio por chantagem) é exigida a hierarquia entre assediador e vítima.

A prática pode ser individual ou coletiva, da mesma forma a vítima pode ser uma ou muitas.

O assédio sexual no trabalho pode, ainda, ser praticado por terceiros não vinculados à relação de emprego, como é o caso do cliente do estabelecimento ou prestadores de serviço.

4 - PARA CARACTERIZAR O ASSÉDIO SEXUAL É NECESSÁRIO CONTATO FÍSICO?

Não. Variadas condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico. Essa prática pode ser explícita ou sutil, com contato físico ou verbal, como expressões faladas ou escritas, ou meios como gestos, imagens enviadas por e-mails, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, entre outros.

5 - EXIGE-SE QUE O ASSÉDIO SEJA PRATICADO NO LOCAL DE TRABALHO?

Não, mas é necessário que o assédio sexual ocorra por conta do trabalho, ainda que fora do estabelecimento. É possível que ocorra nos intervalos, locais de repouso e alimentação, antes do início do turno ou após o término, durante caronas ou transporte entre trabalho e residência, desde que ocorram por conta do trabalho prestado.

Além disso, há relações de trabalho que não requerem a presença física do empregado na estrutura da empresa, como as atividades externas e o teletrabalho.

EXEMPLOS:

I - 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;

II - nos dias de repouso, o assediador mantém o contato com a vítima, por meio de redes sociais, causando constrangimento e intimidação no retorno ao trabalho.

6 - UM ÚNICO ATO PODE CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL?

Como regra geral, é necessária a reiteração da conduta do assediador, a insistência. Entretanto, após analisar o caso concreto é possível que o ato, mesmo que isolado a um dado momento e restrito a uma única situação, seja caracterizado como assédio sexual.

7 - A CONDUTA SEXUAL PRECISA SER EXPRESSAMENTE REJEITADA PELA VÍTIMA?

O assédio pressupõe uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera recíprocos. Quando se perceber assediada sexualmente a vítima deve buscar expressar sua rejeição, como forma de fazer cessar o assédio ou impedir que se agrave. No entanto, importa estabelecer, com vistas a retirar o conteúdo preconceituoso do dispositivo penal, que o assédio sexual não decorre da conduta da vítima, ou de sua vestimenta ou comportamento, mas do comportamento do agressor, de suas intenções, repelidas ou não expressamente pela outra parte.

O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no trabalho. A relação de emprego, aliás, é permeada por uma relação de poder e subordinação, com reduzido poder de resistência do trabalhador. Não se pode esperar que uma vítima de assédio sexual, que dependa do trabalho como meio de subsistência e inclusão, rejeite pública e expressamente condutas impróprias e agressivas do assediador. Mormente num país em que a maior parte da população ocupa as camadas mais baixas da pirâmide social e econômica, possui baixa escolaridade e pouco conhecimento de seus direitos. O silêncio da vítima não legitima a atitude do assediador na seara trabalhista. A consumação do objetivo do assediador também não descaracteriza o assédio sexual praticado.

8 - QUAL A DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio moral interpessoal é toda e qualquer conduta abusiva e reiterada, que atente contra a integridade do trabalhador com intuito de humilhá-lo, constrangê-lo, abalá-lo psicologicamente ou degradar o ambiente de trabalho. É o assédio de pessoa para pessoa, em que o assediador objetiva minar a autoestima, desestabilizar, prejudicar ou submeter a vítima emocionalmente para que ceda a objetivos como pedido de demissão, atingimento de meta, perda de promoção, por exemplo. O assédio de forma geral é a insistência impertinente, a perseguição, a abordagem velada, que viola a esfera moral do indivíduo. Sendo assim, o assédio sexual diferencia-se do

assédio moral interpessoal pela conotação sexual presente nos meios utilizados ou nos fins pretendidos.

9 - O QUE A VÍTIMA PODE FAZER?

É necessário não ceder ao assédio sexual. Algumas atitudes são importantes para fazer cessar o assédio e evitar que ele se propague e se agrave no ambiente de trabalho:

- Dizer, claramente, não ao assediador;
- Evitar permanecer sozinha (o) no mesmo local que o (a) assediador (a);
- Anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual 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 são ou foram vítimas;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes.
- Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor;
- Denunciar aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou dos trabalhadores, inclusive o sindicato profissional;
- Comunicar ao Compliance Officer e/ou comunicar aos superiores hierárquicos, bem como informar por meio dos canais internos da empresa, tais como canal de ouvidoria do COB, algum membro do Conselho de Ética ou outros meios idôneos disponíveis pelo COB;
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas;

10 - COMO PROVAR O ASSÉDIO SEXUAL?

Pode-se provar a prática do assédio sexual por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, presentes, registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos. Também é possível provar por meio de ligações telefônicas ou registros em redes sociais (*Facebook, Whatsapp* etc.) e testemunhas que tenham conhecimento dos fatos. É essencial, por outro lado, que a vítima tenha consciência de que o seu depoimento tem valor como meio de prova.

Diante da dificuldade de se provar o assédio sexual - que na maioria dos casos é praticado às escondidas pode ser provado por indícios e circunstâncias de fato. Por isso, as regras de presunção são admitidas e os indícios possuem sua importância potencializada, sob pena de se permitir que o assediador se beneficie de sua conduta oculta.

11 - GRAVAÇÕES DE CONVERSAS OU DE IMAGENS SÃO MEIOS DE PROVA?

Sim. Admite-se a gravação de conversas ou imagens por um dos envolvidos no ato – interlocutor - ainda que sem o conhecimento do agressor.

12 - O ASSÉDIO SEXUAL PODE SER CONSIDERADO ATO DISCRIMINATÓRIO?

Segundo a Convenção n.º 111 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), toda distinção, exclusão ou preferência fundada no sexo ou outros fatores, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão é ato discriminatório. Sendo assim, o assédio sexual muitas vezes implica discriminação, o que pode ter como alvo o trabalhador que pertence a algum grupo minoritário ou vulnerável.

13 - E SE VOCÊ TIVER CONHECIMENTO DE ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO COB?

Se você é testemunha de cena(s) de assédio sexual no trabalho supere o seu medo, seja solidário, denuncie.

Você pode cooperar das seguintes formas:

- Procurar algum dos responsáveis previstos no item 5 da Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Abuso do COB;
- Oferecer apoio à vítima, inclusive na coleta das provas;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Apresentar a situação a outros trabalhadores e solicitar mobilização;

14 - PARA QUEM DENTRO DO AMBIENTE DO COB A VÍTIMA PODERÁ DENUNCIAR O ASSÉDIO SEXUAL?

Se você é vítima ou tem conhecimento da prática do assédio sexual no trabalho, você pode denunciar em quaisquer dos meios listados no item 5 da Política da Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Abuso.