

CONIC SEMESP

16º Congresso Nacional de Iniciação Científica

TÍTULO: DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

CATEGORIA: EM ANDAMENTO

ÁREA: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

SUBÁREA: ADMINISTRAÇÃO

INSTITUIÇÃO: FACULDADE ENIAC

AUTOR(ES): FERNANDA BAGGIO LANGER, LAIS CRISTINA OLIVEIRA SILVA, TATIANE DA SILVA GONÇALVES

ORIENTADOR(ES): MARIA HELENA VELOSO SALGADO

Realização:

SEMESP 
sindicato das mantenedoras de ensino superior

Apoio:


ISO 9001 **ENIAC**
Educação Básica e Superior

1. RESUMO

Este trabalho tem como base o estudo da distinção entre o assédio moral e assédio sexual existentes no ambiente profissional. A partir da análise de cada caso, vamos verificar as diferenças existentes em cada um e as principais consequências que o assédio causa na vida do assediado. Visando a divulgação de tais práticas para que se tornem mais facilmente reconhecidas, a implementação de regras e normas internas, tanto no que se refere à legislação, quanto à atuação das empresas na proteção eficaz contra o assédio moral e sexual à pessoa do assediado, para que estas situações sejam evitadas, diminuindo sua incidência.

2. INTRODUÇÃO

O assédio moral conforme nos diz Nunes e Rêgo (2016) é:

“(...) repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) (ou grupo de servidores(as) e 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”.

De acordo com Lei nº 10.224, de 15 de maio de 1991 "Art. 216-A, o assédio sexual é todo 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”.

Segundo Rufino (2011, p.72), o assédio moral, pode ter uma origem sexual, pois apesar do assediador, por muitas vezes, não ter coragem de expressar o assédio sexual à sua vítima, a cerca com condutas moralmente perversas, para humilhá-la e constrangê-la.

Com isso, devemos atentar-nos nas características do assédio moral e sexual, pois nem tudo é caracterizado como assédio e não podemos considerar apenas uma brincadeira “comum” como assédio, porém devemos tomar cuidado para que não se torne algo repetitivo, diário e ofensivo, pois nesse caso pode se caracterizar futuramente em assédio.

3. OBJETIVOS

Realizar pesquisa sobre assédio moral e sexual no trabalho afim de identificar suas diferenças, principais causas e o que essa prática existente a tantos anos no universo do trabalho causa na vida do assediado.

4. METODOLOGIA

Na fase inicial de um desenvolvimento de investigação é preciso fazer a pesquisa bibliográfica com o intuito de saber: Saber se alguém já publicou as respostas às questões propostas e decidir se é interessante repetir a investigação com os mesmos objetivos; saber quais os métodos utilizados em investigações similares e averiguar o melhor para ser aplicado; enquadrar o nosso estudo em um modelo de causalidade, diferenciando a variável resposta e as variáveis interferentes, facilitando assim, a identificação dos meios para controlá-las logo no início, não deixando que estas confundam nosso resultado.

5. DESENVOLVIMENTO

O assédio tratado também como violência moral e sexual no ambiente de trabalho não são atos de novidade para a população. Com as leis que tratam do assunto estão ajudando na existência desse problema, porém nem todos são resolvidos. Há uma certa necessidade de conscientização da vítima e do agressor, assim como as atitudes e identificação das ações, “modo a serem adotadas posturas que resgatem o respeito e a dignidade, criando um ambiente de trabalho gratificante e propício a gerar produtividade”.

A baixa autoestima que o assédio provoca interfere no desempenho do trabalhador podendo causar depressão, com afastamento dos quadros da empresa em licença-saúde (BARRETO, 2007, p. 48-49). Nos países mais industrializados, o assédio sexual está se tornando um penoso problema trabalhista (PASTORE, 1998, p. 1). Tanto índios como negros eram vistos como bens, e não seres humanos, por isso não detinham personalidade jurídica nem quaisquer direitos (DOLORES, 2004, p. 27).

Assim, com a Constituição de 1988, a valorização do trabalho humano, bem como o valor social do trabalho, passaram a constituir pré-requisitos para o crescimento econômico, significando que cabe ao Estado prover os meios para garanti-los, e à sociedade promovê-los. Eros Grau, mantendo o mesmo raciocínio, ensina que a

valorização do trabalho humano e o valor social do trabalho portam em si evidentes potencialidades transformadoras, e, na medida em que interagem com os demais princípios constitucionais, expressam prevalência dos valores sociais do trabalho na conformação da ordem econômica. “O que implica dizer que a Constituição de 1988 dá prioridade à valorização do trabalho humano sobre os demais valores da economia (DOLORES, 2004, p. 29)”.

Assédio sexual

O Assédio Sexual no Local de Trabalho consiste em “manifestações explícitas ou implícitas constantes, de cunho sensual ou sexual, sem que a vítima as deseje”, ou seja: é “forçar a barra” para conseguir retribuições sexuais. Essas atitudes podem ser transparecidas por diversas formas, sejam elas: pode ser falada ou apenas insinuada; pode ser escrita ou gestos; pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem, quando há uma ameaça como arma. Em outras palavras, o assédio sexual é o ato de “constranger alguém com o objetivo 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”. Assédio Sexual é crime (art. 216-A, do Código Penal, com redação dada pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 1991).

Só existe Assédio Sexual de homens contra mulheres?

Não. Podem haver assédio de homens contra mulheres, mulheres contra homens, mulheres contra mulheres e homens contra homens. Mas na maioria dos assédios são de homens contra mulheres.

Assédio moral

É toda e qualquer conduta, poder-se pontuar que o assédio moral é a "perseguição" do trabalhador por outro colega de serviço, geralmente seu superior hierárquico. Assédio (moral) em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Assédio Moral é Crime?

No Brasil não há uma lei específica para assédio moral. “Respeitando entendimentos contrários, cremos que não e explicaremos. Pois bem, para tais atos acima descritos, aplica-se o texto constitucional estampado nos artigos 5º e 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, que estabelece a proteção ao direito à intimidade, dignidade, igualdade, honra e vida privada, além do artigo 483 da CLT. ”

6. RESULTADOS PRELIMINARES

Para eliminar os quaisquer assédios no ambiente de trabalho, as empresas estão adotando políticas de conduta, ou seja, um regulamento pessoal da empresa. Os empregados podem também prevenir o assédio, matando-se em postura profissional, se vestindo adequadamente em seu departamento ou em quais quer área da empresa, não flertar e evitando situações traiçoeiras.

A reparação do dano deve levar em conta a gravidade da afronta, a intensidade do sofrimento e, é claro, as condições sociais e econômicas do assediante (PASTORE, 1998, p. 79).

Entretanto, nada adianta a conduta que a empresa impõe sendo que a vítima se mantenha em silêncio, com medo. Com isso existem entidades de classes e dos Sindicatos para aproximação entre ambos empregados e empregadores.

7. FONTES CONSULTADAS

BASTOS DE LIMA, Melissa. **Assédios moral e sexual no ambiente de trabalho**. Disponível em: <<http://dramelissa.jusbrasil.com.br/artigos/111766958/assedios-moral-e-sexual-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: ago. de 2016

NUNES, Maria Terezinha; RÊGO, Andrea de Castro Souza. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/pdf/cartilha-de-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 20 ago. de 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília: MTE – ASCOM, 2010. Disponível em:

<<http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf>>. Acesso em: 20 ago. de 2016.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio Moral no Âmbito da Empresa. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

SOARES, Leandro Queiroz. **Interações Socioprofissionais e Assédio Moral no Trabalho**: “ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais”. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.