

CARTILHA

VIOLÊNCIA

NO TRABALHO

CARTILHA

VIOLÊNCIA

NO TRABALHO

APRESENTAÇÃO

O Ato da Mesa nº 151, de 2014, instituiu a Política de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho da Câmara dos Deputados e definiu, em suas disposições gerais, a qualidade de vida no trabalho como a relação harmoniosa entre os indivíduos e o seu contexto de trabalho, incluindo a organização, as condições de trabalho e as relações socioprofissionais.

A Câmara dos Deputados, atenta à proteção à saúde, à segurança e ao bem-estar de seus servidores, entende que orientar e esclarecer sobre as situações de violência no trabalho é um dever institucional.

Nesse sentido, os programas e as ações de equidade estão sob coordenação da Diretoria de Recursos Humanos, que elaborou a presente publicação com o resultado de estudo sobre o tema nas principais referências sobre o assunto. O material visa conceituar e detalhar o que caracteriza esse tipo de violência, as diferentes formas em que se manifesta e também como proceder diante de situações que podem causar sofrimento no trabalho e até mesmo colocar em risco a saúde, física e mental, de servidores e colaboradores.

Os esclarecimentos presentes nesta publicação são importantes para identificar a ocorrência de situações de violência no trabalho, buscar formas de proteção e procurar auxílio profissional, quando necessário.

Em relação aos gestores, destaca-se a relevância de seu papel e de suas responsabilidades diante das possibilidades de atuação sobre os fatores que impactam a saúde, a segurança e o bem-estar das pessoas.

A violência moral é um risco invisível e como tal deve ser tratada, por meio de informação e sensibilização coletiva, práticas preventivas e, fundamentalmente, mudanças na organização do trabalho. Afinal, a busca pelo bem-estar é corresponsabilidade de todos nós.

O QUE É VIOLÊNCIA NO TRABALHO?

Toda ação de um indivíduo ou grupo contra outro indivíduo ou grupo que venha a causar danos físicos ou psicológicos, ocorrida no ambiente de trabalho, ou que envolva relações estabelecidas nas atividades do trabalho ou atividades concernentes ao trabalho.

A Organização Mundial do Trabalho considera que a violência no trabalho implica risco para a segurança, o bem-estar e a saúde do trabalhador.

Exemplos:

- > ameaças;
- > agressão física ou verbal;
- > assédio moral ou sexual;
- > discriminação e preconceito;
- > sofrimento físico;
- > predação nas relações interpessoais (ex.: fofocas, intrigas);
- > gestão autoritária;
- > sobrecarga de trabalho;
- > estabelecimento de metas inatingíveis;
- > ampliação inadequada do sistema de controle e vigilância sobre o trabalho;
- > descumprimento de recomendações prescritas por médico do trabalho (ex.: restrição de atividades laborais);
- > violência psicológica (ex.: humilhação, desmoralização pública, isolamento).

São formas de violência no trabalho:

1. ASSÉDIO MORAL

Consiste em condutas abusivas, reiteradas e sistemáticas, expressas por meio de comportamentos variados — palavras, gestos e agressões, ainda que sutis, que interferem negativamente no respeito, exercício e gozo dos direitos individuais fundamentais (dignidade, liberdade e igualdade) e causam constrangimento e humilhação, podendo resultar em prejuízo à saúde, redução da capacidade laborativa, deterioração das relações e do ambiente social do trabalho.

O assédio moral pode ser:

> **Vertical**

Descendente, quando praticado por pessoa(s) em posição hierárquica superior;

Ascendente, quando praticado por subordinado(s) em relação a superior(es) hierárquico(s).

> **Horizontal**

Se praticado por pessoa(s) de mesmo nível hierárquico.

Ato isolado de violência psicológica ou conflitos esporádicos com colegas e/ou chefias no trabalho não pode ser caracterizado como assédio moral, no entanto pode ensejar responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do(a) agressor(a). A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais é a frequência, pois, no primeiro caso, é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos.

Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, mesmo que possa produzir dano moral e estar sujeito à penalização.



CONDUTAS TÍPICAS DE ASSÉDIO MORAL

Deterioração das condições de trabalho

Exemplos:

- > sonegar informações úteis para a realização de tarefas ou induzir ao erro;
- > privar o acesso aos instrumentos de trabalho;
- > depreciar o trabalho alheio;
- > sobrecarregar ou exigir a execução de tarefas de modo urgente, sem necessidade;
- > descumprir determinações de junta médica oficial.

Isolamento e recusa de comunicação

Exemplos:

- > segregar o indivíduo fisicamente ou mediante recusa de comunicação;
- > não repassar trabalho, deixando o indivíduo ocioso.

Atentado contra a dignidade

Exemplos:

- > criticar a vida privada, preferências pessoais ou convicções;
 - > dirigir gestos ou palavras de desprezo, obscenas ou degradantes;
 - > espalhar rumores a respeito do indivíduo;
 - > constranger ou impedir o indivíduo de exercer seus direitos;
 - > agredir verbalmente, ameaçar, insultar ou difamar.
-

HÁ ALGUMAS SITUAÇÕES QUE PODEM SER CONFUNDIDAS COM ASSÉDIO MORAL, MAS NA VERDADE SÃO ATOS DE GESTÃO

Receber feedback negativo sobre o trabalho

Cobrar desempenho, criticar de forma construtiva e avaliar o trabalho e/ou comportamento específico de forma explícita e não vexatória não é assédio.

Exigir o cumprimento de normas e leis

Exigir o cumprimento de normativos e leis que regem a organização não configura assédio. Isso se aplica tanto à realização do trabalho quanto à forma de se portar no contexto de trabalho.

Realizar mudanças na organização do trabalho

Transferir o servidor para outro local de trabalho, remanejar atividades, cargos ou funções em decorrência de mudanças institucionais são situações que podem ocasionar divergência de interesses, mas por si sós não configuram assédio moral.

Condições ruins de trabalho

Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um servidor ou um grupo de servidores seja colocado sob tais condições com o objetivo de desmerecê-los frente aos demais.

Sazonalidade do trabalho

Estresse profissional, eventuais picos de trabalho ou convocações para o trabalho fora do horário.

Conflito quando há igualdade entre os debatedores

É produtivo e bom para o trabalho manter espaços para diálogos e troca de ideias. Deve-se estabelecer o respeito entre os colegas, mesmo havendo divergência de opiniões.

Exigir produtividade

Estabelecer metas ou acompanhar os resultados do trabalho é papel do gestor. Contudo, há um limite para essa cobrança, que deve ser razoável e compatível com a capacidade do indivíduo.

COMO PROCEDER DIANTE DE CASOS DE ASSÉDIO MORAL?

- > Faça um relato detalhado de todas as situações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário);
- > Evite conversar com o agressor sem a presença de testemunhas;
- > Busque ajuda e/ou suporte para lidar com a situação em um dos canais de atendimento da Câmara dos Deputados;
- > Busque apoio junto a familiares, amigos e colegas;
- > Procure apoio profissional especializado para lidar com sentimentos como culpa ou inferioridade e apoiar no enfrentamento da situação.

2. ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual está tipificado como crime no Código Penal (Decreto-lei Nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940), no art. 216-A, que assim o define: “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”. A pena é de detenção (um a dois anos), podendo ser aumentada em até um terço se a vítima for menor de 18 anos.

Em um conceito mais amplo, trata-se de conduta de natureza sexual manifestada por contato físico, palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Os elementos que caracterizam o assédio sexual são:

- > sujeito ativo do assédio (assediador);
- > sujeito passivo (assediado ou vítima);
- > o comportamento que visa obter vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para o assediado;
- > a ausência do consentimento consciente e livre de vícios.

O assédio sexual pode ser praticado com ou sem ascendência hierárquica, ou seja, é possível que ocorra entre colegas ou mesmo por parte do subordinado em relação à chefia.

Entretanto, para que o assédio sexual se configure como **CRIME** é necessário que haja hierarquia entre assediador e vítima.

ATENÇÃO!

Diferentes condutas podem configurar assédio sexual, mesmo sem haver contato físico. A 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 ou mensagens, comentários em redes sociais, vídeos, presentes e outros.

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras e flertes não necessariamente se caracterizam como assédio sexual, embora sejam inadequados ao ambiente de trabalho.

Lembre-se:

- > o assédio não necessariamente é praticado no ambiente de trabalho, mas pode ocorrer por conta do trabalho, ainda que fora da instituição;
 - > ao se perceber assediada sexualmente, a vítima deve manifestar a sua rejeição; Porém, é importante lembrar que o silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual;
 - > o assédio sexual no trabalho pode, ainda, ser praticado por terceiros não vinculados à relação de emprego, como é o caso do cliente da instituição ou de prestadores de serviço.
-

O QUE FAZER EM CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL

- > Diga claramente “não” ao assediador;
- > Evite ficar sozinha(o) no mesmo local que o(a) assediador(a);
- > Anote, em detalhes, todas as abordagens de caráter sexual recebidas;
- > Reúna provas como presentes, e-mails, mensagens de WhatsApp ou em redes sociais;
- > Busque apoio junto a familiares e amigos;
- > Comunique aos superiores hierárquicos e procure os canais internos de atendimento da Câmara dos Deputados;
- > Não se sinta culpada(o), pois a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor;
- > Denuncie aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou dos trabalhadores. Na Delegacia da Mulher, caso a vítima seja mulher, e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum ou no Ministério Público do Trabalho da sua localidade.

3. IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

Importunação Sexual é a prática de ato libidinoso (de caráter sexual), na presença de alguém, sem sua autorização e com a intenção de satisfazer lascívia/prazer sexual próprio ou de outra pessoa. A mencionada figura penal foi inserida com a criação do artigo 215-A.

ATENÇÃO!

É importante destacar que importunação sexual e assédio sexual são dois crimes diferentes, de acordo com o Código Penal. O assédio sexual é caracterizado por uma relação de hierarquia e subordinação entre a vítima e o agressor.

A importunação sexual caracteriza-se por condutas descritas como atos libidinosos, a exemplo de esfregar-se em outra pessoa sem permissão, assim como “roubar” o beijo de uma pessoa sem consentimento, passar a mão em suas partes íntimas ou outro local com alguma conotação sexual, puxar o cabelo da vítima, entre outros.

O QUE FAZER EM CASOS DE IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

- > Peça ajuda imediatamente;
- > Verifique se alguém presenciou o ocorrido;
- > Procure os canais internos de atendimento da Câmara dos Deputados;
- > Busque apoio junto a familiares e amigos;
- > Não se sinta culpada(o), pois a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor;
- > Denuncie aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou dos trabalhadores. Na Delegacia da Mulher, caso a vítima seja mulher, e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum ou no Ministério Público do Trabalho da sua localidade.

4. DISCRIMINAÇÃO

A Constituição Federal declara que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

A discriminação é caracterizada como toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, idade, estado civil, aparência, orientação sexual, deficiência, doença, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outra razão, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no trabalho.

Diferentemente do preconceito, a discriminação depende de uma conduta ou ato (ação ou omissão) que resulte em violação aos direitos.

5. BULLYING

Comportamento intimidador, malicioso ou humilhante com o objetivo de depreciar um indivíduo ou um grupo.

Bullying pode ocorrer em qualquer contexto social, escolas, universidades, famílias, vizinhança e também em locais de trabalho. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas.

Ao contrário do assédio moral, o *bullying* costuma ser praticado por colegas do mesmo nível hierárquico e envolve ofensas praticadas de forma expansiva e aberta, podendo ser contemplado pela coletividade do ambiente.

Discussões ou brigas pontuais não são *bullying*, embora sejam atitudes inapropriadas.

Alguns exemplos de comportamentos de bullying no local de trabalho:

- > fazer críticas sem fundamentos;
 - > culpar a pessoa sem justificativa;
 - > fazer piadas, xingar, excluir ou isolar o colega.
-

COMO PROCEDER DIANTE DE CASOS DE BULLYING E DISCRIMINAÇÃO

- > Recomenda-se que a vítima faça um relato detalhado (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário) de todas as situações sofridas;
- > Evite conversas sem testemunhas com o agressor;
- > Busque ajuda em um dos canais de atendimento da Câmara dos Deputados para o esclarecimento de suas dúvidas e/ou suporte para lidar com a situação;
- > Busque apoio junto a familiares, amigos e colegas;
- > Procure apoio profissional especializado para lidar com sentimentos como culpa ou inferioridade e para apoiar no enfrentamento da situação.

EM CASO DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO, A CÂMARA DISPONIBILIZA OS SEGUINTE CANAIS INTERNOS:

Diretoria de Recursos Humanos

- > Prestar informações sobre canais de atendimento e seus papéis;
- > Registrar e concentrar denúncias e solicitações de esclarecimentos;
- > Prestar suporte aos servidores e colaboradores;
- > Propor ações educativas;
- > Levar ao conhecimento da Administração (desde que autorizado) para possível mediação.

proequidade@camara.leg.br | Ramais: 67032

Ouvidoria Parlamentar

- > Receber, dar tratamento e finalizar, por meio de resposta ao usuário, reclamações, denúncias, elogios e sugestões administrativas provenientes da sociedade (público externo) e dos servidores (público interno);
- > Prestar informações sobre canais de atendimento e seus papéis.

Sala T40 Ala C Anexo II, telefone: 0800619619 ou acesse o site e registre sua denúncia

Demed

- > Prestar informações sobre canais de atendimento e seus papéis.
-

Comissão Permanente de Disciplina

- > Apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar;

> Prestar informações sobre canais de atendimento e seus papéis.

Coped@camara.leg.br e ramal: 62059

Departamento de Polícia Legislativa

> Receber denúncias de crimes e/ou contravenções penais ocorridas na Câmara;

> Prestar informações sobre canais de atendimento e seus papéis;

> Encaminhar ou, quando cabível, investigar as denúncias criminais.

Ramais: 62927 e 62930

Programa de Valorização do Servidor — Pró-Ser

> Realizar o acompanhamento psicossocial de servidores;

> Prestar informações sobre canais de atendimento e seus papéis.

pro-ser.depes@camara.leg.br | Ramais: 67490 a 67497

Em todos os locais acima indicados é possível realizar consulta inicial para conhecer os canais de atendimento e suas atribuições.

Caso seja de interesse do servidor, uma solicitação poderá ser encaminhada à Diretoria de Recursos Humanos para acolhimento e possíveis orientações. A partir desse contato, será possível também a realização de conciliação entre as partes.

A realização de denúncia formal pelos servidores e colaboradores poderá se dar diretamente no Departamento de Polícia Legislativa (Depol), na Comissão Permanente de Disciplina (Coped) e também na Ouvidoria Parlamentar (denúncia anônima ou identificada).

Qualquer pessoa pode sofrer violência no trabalho.

Conversar sobre o assunto pode ser muito esclarecedor e ajudar a se posicionar frente à situação!

Bibliografia consultada

BRASIL. Câmara Legislativa do Distrito Federal. Violência no Trabalho: reflexões, conceitos e orientações. Câmara Legislativa do Distrito Federal, 2011. Disponível em: < http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Cartilha_NEAVT.pdf> . Acesso em 17 jul. 2019

BRASIL. Ministério da Saúde. Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho. Ministério da Saúde, 2008. Disponível em: < http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/violencia_sofrimento_trabalho_assedio_sexual.pdf>. Acesso em 17 jul. 2019

BRASIL. Câmara dos Deputados. Glossário de Termos sobre diversidade e inclusão. Câmara dos Deputados, 2012. Disponível: < <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/gestao-na-camara-dos-deputados/responsabilidade-social-e-ambiental/pro-equidade/publicacoes>>. Acesso em 17 jul. 2019

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas. Ministério Público do Trabalho, 2017. Disponível em : < <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes?td=cartilhas>>. Acesso em 17 jul. 2019

BRASIL. Senado Federal. Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Senado Federal, 2019. Disponível em : <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em 17 jul. 2019

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Manual de Boas Práticas para Promoção de Igualdade de Gênero. Ministério Público do Trabalho, 2018?. Disponível em: < <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes?td=cartilhas>>. Acesso em 17 jul. 2019

HIROGOYEN, M. F. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. São Paulo: Bertrand Brasil, 2005

OLIVEIRA, R. P.; NUNES, M. O. Violência Relacionada ao Trabalho: uma proposta conceitual. Saúde Soc. São Paulo, v.17, n.4, p.22-34, 2008. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902008000400004>. Acesso em : 19 jul. 2019

Diretoria de
Recursos Humanos

