

Cartilha



**Porto
de Itajaí**
AUTORIDADE PORTUÁRIA



Apresentação

A Superintendência do Porto de Itajaí, em um trabalho cuidadoso, apresenta a vocês, a Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho, contribuindo para a construção contínua de um ambiente de trabalho digno e respeitoso para todos nós!

Em linguagem simples e direta, a Cartilha traz conceitos, exemplos, diferenças entre atos de gestão e assédio, como prevenir, a quem recorrer, entre outras informações úteis para a prevenção dessa prática abusiva. Trata-se de material valioso para a conscientização e reflexão de todos.

Esta cartilha compõem as intervenções idealizadas pela Superintendência do Porto de Itajaí frente ao combate dos Assédios Morais e Sexuais no ambiente de trabalho, sendo destinada a todos os colaboradores próprios e terceiros.

Boa leitura!



Assédio Moral



Porto
de Itajaí
AUTORIDADE PORTUÁRIA

Introdução

O **assédio moral**, como fator de degradação do ambiente profissional, não é um fenômeno recente. Nas sociedades contemporâneas, o estímulo à competitividade e ao individualismo vem intensificando essa prática, portanto, existe uma preocupação dos legisladores, organismos internacionais, profissionais do direito e da saúde, entre outros, com a identificação, prevenção e a repressão do assédio moral. O assédio moral atinge ambos os sexos e todas as raças e etnias. Entretanto, sabe-se que a diversidade étnica/racial e a equidade entre os gêneros nem sempre são respeitados nas relações laborais, determinando diferentes impactos no acesso ao emprego e na permanência e ascensão na carreira. As condições de trabalho e as relações entre trabalhadores influenciam a qualidade de vida dos indivíduos e a sua produtividade. Por isso, recorrentemente, o serviço público e a iniciativa privada promovem políticas preventivas e repressivas voltadas ao combate do assédio, para preservar a dignidade humana e os demais direitos fundamentais dos servidores públicos, empregados e estagiários.



Conceito

Assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa.

Isso pode incluir humilhações, intimidações e discriminação, afetando o bem-estar e o desempenho da vítima. Tal conduta traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o bem-estar no ambiente de trabalho.

Exemplos de assédio moral

- Provocações;
- Ferir a dignidade;
- Vigilância excessiva, limitar o número de idas ao banheiro e monitorar o tempo de permanência;
- Violência verbal ou física;
- Impor metas inalcançáveis/sobrecarregar;
- Brincadeiras ofensivas e constrangedoras, humilhações públicas ou privadas;
- Comentários maldosos e/ou apelidos pejorativos;
- Impor condições/regras diferentes para os demais colaboradores;



Como acontece?

O assédio moral pode se manifestar de diversas formas. Essas atitudes possuem três elementos que caracterizam o assédio moral na maioria das situações, sendo elas:

- 1) Atitude negativa contra pessoa ou grupo;
- 2) Conduta reiterada e sistemática;
- 3) Permanência da atitude.

Todo ato de assédio se inicia por uma atitude negativa do agente em relação à pessoa ou grupo pertencente ao ambiente de trabalho, podendo manifestar-se através de agressão verbal ou física, de forma sutil, velada ou dissimulada, tornando o reconhecimento do confronto difícil pelas partes envolvidas.

A repetição da conduta constitui outro elemento típico no assédio moral, podendo ter sua frequência diária, semanal ou ocasional e a pessoa assediada pode suportá-lo em silêncio durante um longo período, desta forma, a exposição do trabalhador(a) ao assédio moral frequente e permanente favorecem o processo de adoecimento.



Como diferenciar o assédio moral dos atos de gestão?

A prática de atos de gestão administrativa, **sem a finalidade discriminatória**, não caracteriza assédio moral, tais como: a atribuição de tarefas, a transferência do servidor ou do empregado para outra lotação ou outro posto de trabalho, a alteração da jornada de trabalho, a destituição de funções comissionadas entre outros. Importa ressaltar que a tônica que rege esses atos de gestão administrativa, e que devem estar vinculados ao interesse da administração e que sejam razoáveis, diferenciando-se assim dos atos de assédio.

Também não caracterizam assédio moral os conflitos esporádicos com colegas ou chefias, nem o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante, ou as críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e que não exponham o trabalhador a situações vexatórias.



Quais são as formas de assédio moral?

Vertical → Relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica.

Pode ser: descendente (assédio praticado por superior hierárquico); ascendente (assédio praticado por subordinado);

Horizontal → Relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação;

Misto → Consiste na cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.



Quem são os principais alvos?

Servidor, estagiário, terceirizado ou qualquer pessoa que pertença ao ambiente de trabalho, no Serviço Público ou Privado. Na administração pública, independente do tipo de vínculo profissional (celetista ou estatutário) os servidores podem sofrer formas de assédio moral, seja individualmente ou em grupo.

Como se dá o assédio moral no trabalho?

Na era das redes sociais e tecnologias de comunicação instantâneas entre as pessoas e grupos, o assédio moral cada vez mais prescinde de um local fixo e determinado, como o local de trabalho, para se perfazer enquanto ato de violência. No entanto, mesmo se manifestando por diversas interfaces, deverá subsistir o contexto laboral permeando a conduta do assediador contra a pessoa assediada para que a configuração do assédio moral seja caracterizada como tal.



Diferença entre assédio e importunação sexual

A importunação sexual é o ato de praticar ação libidinosa contra uma pessoa, sem o seu consentimento, com o intuito de satisfazer o próprio desejo sexual ou de terceiros. São exemplos: toques indesejados insistentes, abraços sem consentimento, beijos roubados e filmagens indevidas.

Tal prática também é tipificada como crime e está prevista no Art. 215-A do Código Penal, com pena de 1 a 5 anos de prisão.

Importante

Para ser caracterizado como importunação sexual, não é necessário haver violência ou compensação.

O que fazer se acontecer comigo?

- Explicitar ao assediador que tal comportamento configura assédio;
- Pedir para que o colega passe a observar a conduta do assediador em relação a si;
- Registrar informações sobre a conduta abusiva, como dia e hora do fato ocorrido, local, conteúdo da conversa, pessoas envolvidas, testemunhas, entre outros;
- Produzir ou preservar provas do assédio;
- Denunciar a COGEP para serem tomadas as medidas necessárias ou denunciar pela ouvidoria.





Consequências para quem sofre

A exposição ao assédio moral tem impacto direto na **saúde física e mental** do trabalhador. Problemas de ordem psicopatológicas (ansiedade, depressão, etc.), psicossomáticos (taquicardia, dores, hipertensão, etc.) e comportamentais (choro frequente, agressividade, aumento do consumo de drogas, isolamento social) são algumas das consequências do assédio moral causados ao trabalhador(a).

Desta forma, todos esses impactos acabam afetando sua produtividade, interesse e desempenho no trabalho, podendo levar ao afastamento e afetar outras áreas do ambiente de trabalho.





Legislação

Ao contrário do assédio sexual, o assédio moral não possui previsão normativa exclusiva no âmbito federal.

Alguns Ministérios do país possuem regulamentações internas sobre a temática, instituindo comissões para a prevenção e enfrentamento ao assédio moral, como o caso do Ministério Público Federal (Portaria nº 1.008/2018), Ministério Público do Trabalho e, tramita no Senado Federal atualmente o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que altera o Código Penal visando incluir o assédio moral no trabalho como crime contra a liberdade pessoal.





Porto
de Itajaí
AUTORIDADE PORTUÁRIA

Assédio Sexual



Introdução

A violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e orientações sexuais. Uma das formas de apresentação dessa violência é o assédio sexual no ambiente do trabalho, que afeta especialmente as mulheres e que se caracteriza como meio de exercer controle e poder sobre elas nas relações laborais. Trata-se de crime previsto na legislação brasileira e de violação de direitos humanos.

O assédio sexual fere a dignidade humana e demais direitos fundamentais dos servidores públicos, dos empregados e dos estagiários. Viola os direitos de trabalhadores/as à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, além de prejudicar a saúde da vítima. É alimentado pelo sigilo, que esconde o tamanho real do problema.

Conceito

O assédio sexual é um tipo de violência que pode ocorrer comumente no ambiente de trabalho, esta consiste no constrangimento do(a) trabalhador(a) por meio de um comportamento negativo de conotação sexual.

Trata-se de comportamento não autorizado e atentatório à liberdade sexual da pessoa assediada, que ocorre mais comumente contra mulheres, porém, pode ocorrer com quaisquer públicos. Essas condutas reprováveis se apresentam, por exemplo, em forma de cantadas insistentes, propostas sexuais, chantagens indevidas, utilizando-se o ofensor do contexto laboral, ou da posição de poder que ocupa, para chegar até a pessoa assediada.





Exemplos de assédio sexual

- Contato físico sem consentido;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Envio de mensagens e/ou piadas com conteúdo sexual;
- Convites impertinentes e insistentes;
- Sentimento de posse em relação à vítima;
- Chantagens com o objetivo de obter favores sexuais;
- Ameaças e pressão para ter contato com a vítima além do necessário no ambiente de trabalho;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- Insinuações explícitas ou veladas de caráter sexual;
- Observações sexistas não consentidas;
- Espalhar rumores sobre a vida sexual do indivíduo.







Como acontece?

Há dois tipos de assédio sexual citados na doutrina:

- **Assédio sexual mediante chantagem:** ocorre quando o assediador estabelece uma ou mais condições de cunho sexual à vítima para que ela mantenha algum status, alcance alguma vantagem ou evite algum prejuízo.
- **Assédio sexual mediante intimidação:** ocorre quando o assediador utiliza de investidas sexuais inoportunas e indesejadas com intuito de criar situações ofensivas contra a vítima, prejudicando sua atuação funcional e destruindo o ambiente de trabalho.

Quais provas são admitidas em juízo no caso de assédio sexual?

-  Gravações telefônicas;
-  Cópias de mensagens;
-  Bilhetes;
-  Relatos de testemunhas.





Quem são os principais alvos?

Na maioria das vezes, a vítima do assédio sexual são as mulheres em qualquer função na relação laboral.

Admite-se que o homem também seja vítima do assédio sexual, porém sua ocorrência é menos comum. Da mesma forma podemos dizer acerca do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo.





Quais são as formas de assédio sexual?

Vertical → Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal.

Horizontal → Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa forma não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais. Já existe projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional para tornar crime o assédio sexual praticado por pessoa de hierarquia igual ou inferior à de quem é assediado.



O que NÃO configura assédio sexual?

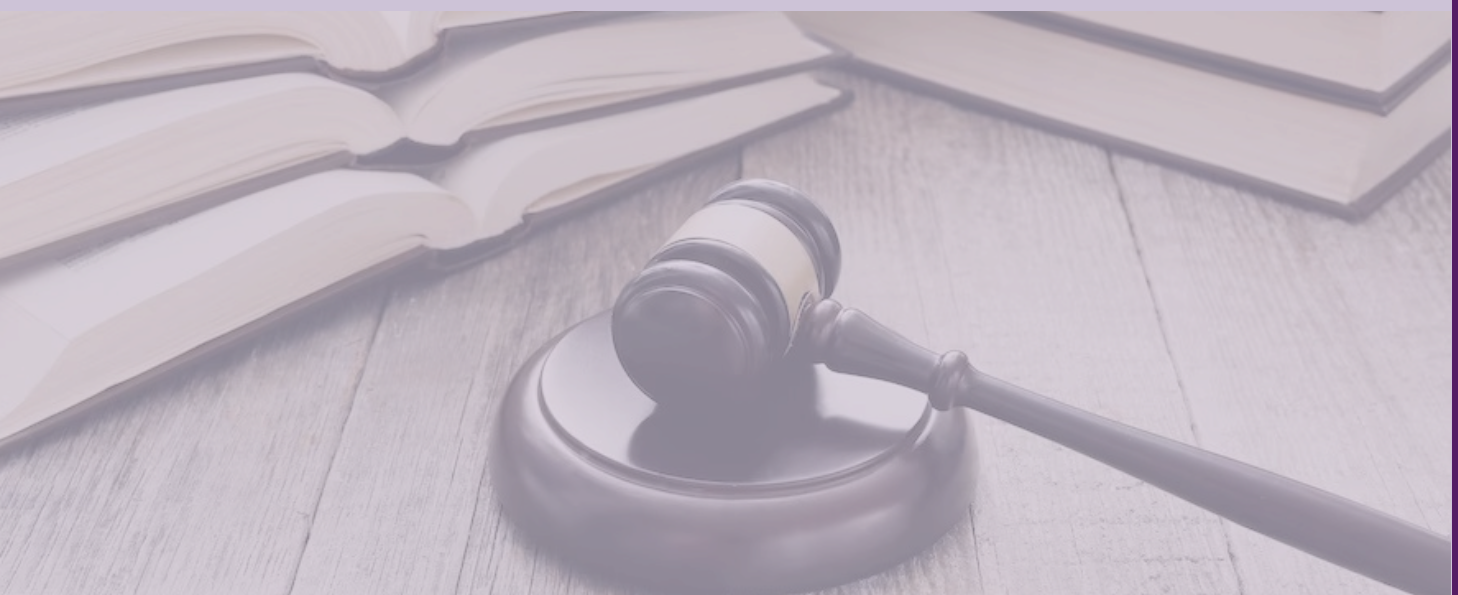
Para que a conduta não seja considerada assédio sexual é necessário que **exista consentimento de ambas as partes envolvidas**. Qualquer comportamento que despreze ou pressuponha um consentimento deve ser considerado assédio sexual no trabalho.

A investida de forma sutil e respeitosa que, sendo devidamente recusada, não teve qualquer outro desenrolar na esfera profissional e pessoal daquela que recusou o flerte. Mesmo não sendo uma atitude de assédio sexual típica, é recomendado que se evite esse tipo de interação no ambiente de trabalho, ainda quando a relação laboral entre os envolvidos é direta, seja por subordinação ou não.

Legislação

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao art. 216-A: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição se superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho autoriza o empregador a demitir por justa causa o empregado que cometer falta grave, a exemplo dos comportamentos faltosos listados no seu art. 482, podendo o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho ser considerado uma dessas hipóteses.





Dados estatísticos

De acordo com estudo feito pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, todas as formas de violência contra as mulheres **aumentaram** em 2022.

- 30 milhões de mulheres sofreram algum tipo de assédio. O número apresentado equivale a **1 assédio por segundo**;
- 11,9 milhões de mulheres foram alvo de assédio no meio profissional, o que equivale a **um caso por hora**;
- **1 em cada 3 mulheres** já foi agredida de forma física ou sexualmente.



Porto
de Itajaí
AUTORIDADE PORTUÁRIA

Assédio Político-Eleitoral



Introdução

O assédio político-eleitoral no trabalho é um fenômeno que ameaça a liberdade de escolha e a dignidade dos trabalhadores. Trata-se do uso do ambiente laboral para influenciar, de forma indevida, a orientação política dos colaboradores, ferindo direitos fundamentais previstos na Constituição Federal.

Diante do crescimento exponencial de denúncias em pleitos recentes, o Ministério Público do Trabalho estabeleceu o enfrentamento a essa prática como uma prioridade, visando garantir que o local de trabalho permaneça um espaço de convivência respeitosa e neutra, preservando a democracia e o direito ao voto secreto.



Conceito

O assédio político-eleitoral consiste na conduta de constranger, ameaçar, coagir ou manipular o voto e a orientação política de trabalhadores, valendo-se do poder hierárquico ou da posição funcional ocupada. É considerado um ato ilícito que atinge qualquer pessoa na relação laboral.

Embora possa afetar todos, os principais alvos são colaboradores em situações de subordinação direta ou aqueles que se encontram em cenários de alta dependência econômica, nos quais o medo de represálias impede a livre manifestação da vontade política.

Exemplos e como ocorre o assédio político-eleitoral

Esta prática manifesta-se através de dois caminhos principais:

- **Coação:** Ocorre quando o assediador utiliza ameaças concretas, como a intimidação de demissão, perseguição administrativa, remoção arbitrária de setor ou corte de benefícios, condicionando a manutenção do emprego à vitória de determinado candidato.
- **Promessas indevidas:** Ocorre quando há promessas de prêmios, gratificações, promoções ou vantagens financeiras e funcionais em troca de votos ou engajamento forçado em campanhas políticas.

Exemplos Práticos: A exigência de uso de uniformes ou símbolos de candidatos, a pressão para que o colaborador participe de eventos políticos, a divulgação de ameaças em grupos de trabalho e a cobrança de comprovação de voto.



O que NÃO configura assédio político-eleitoral?

Para assegurar a clareza, é fundamental distinguir o assédio do exercício da cidadania. Não configura assédio político-eleitoral o debate político respeitoso e realizado em condições de igualdade entre colegas de trabalho. Manifestações políticas individuais, voluntárias e que não envolvam o uso de poder hierárquico, pressão ou coação sobre terceiros, fazem parte da liberdade de expressão garantida constitucionalmente. O assédio apenas se caracteriza quando há o desequilíbrio da relação de poder para constranger a vontade do outro.



Quais provas são admitidas em juízo no caso de assédio político-eleitoral?

A prática de assédio eleitoral é passível de responsabilização múltipla, nas esferas Trabalhista, Eleitoral, Cível e Criminal, podendo tipificar o crime de coação eleitoral.

Para fins de comprovação em juízo, são admitidos diversos meios de prova, tais como:

- Registros de mensagens de texto ou áudio (WhatsApp, e-mails).
- Gravações de vídeo ou áudio realizadas no ambiente de trabalho.
- Bilhetes, documentos escritos ou comunicados internos.
- Relatos de testemunhas presenciais.



Panorama

A relevância do combate ao assédio político-eleitoral justifica-se pelo aumento das ocorrências e pela necessidade de proteger a integridade democrática:

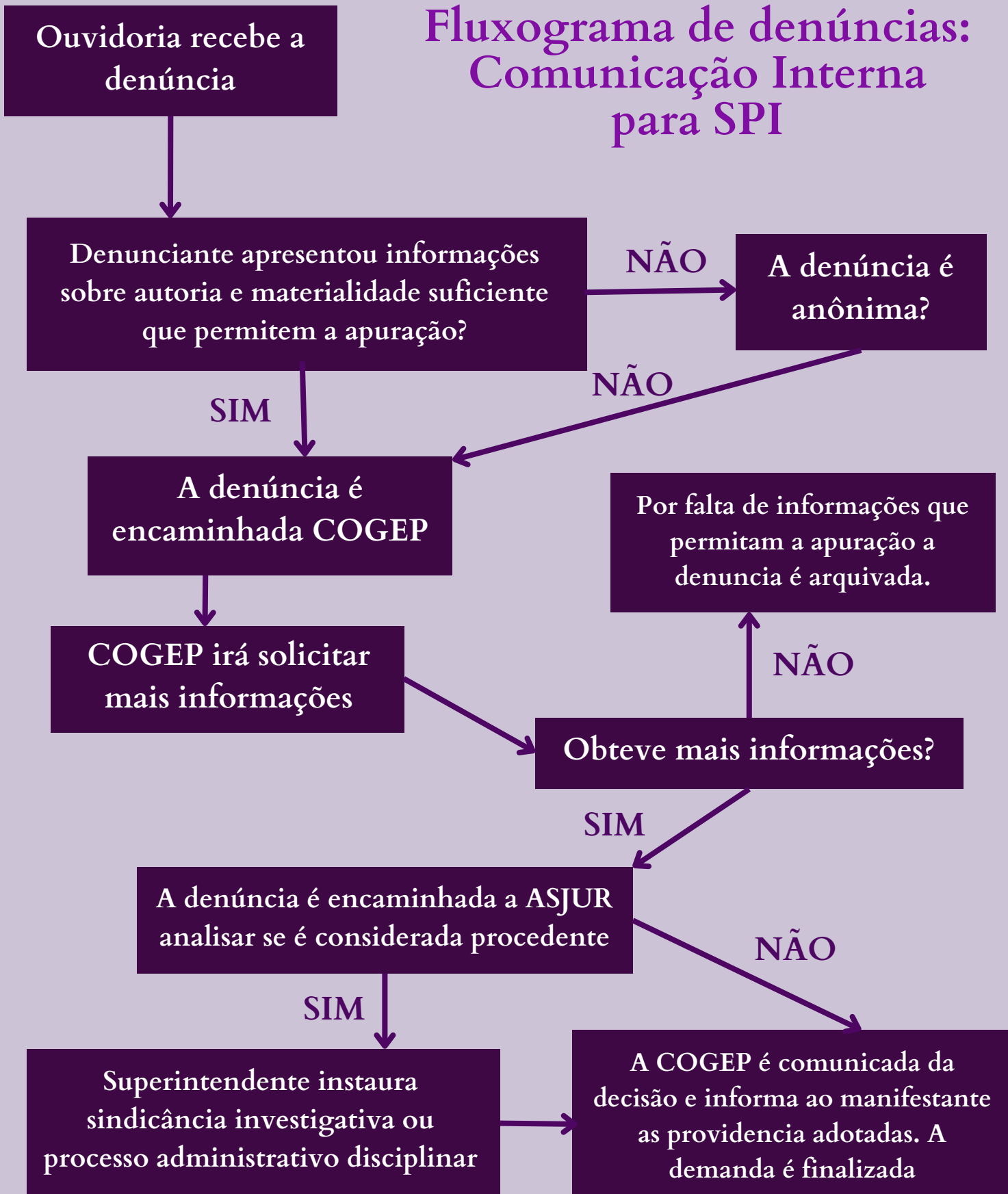
- **Crescimento de Denúncias:** As eleições de 2022 registraram um salto sem precedentes no número de denúncias de assédio eleitoral recebidas pelo Ministério Público do Trabalho, revelando que a prática, embora antiga, ganhou maior visibilidade e resistência por parte dos trabalhadores.
- **Perfil do Problema:** Os dados indicam que o assédio eleitoral não é um incidente isolado, mas uma tentativa sistemática de influenciar o processo democrático por meio da exploração da vulnerabilidade econômica do trabalhador.
- **Prioridade do MPT:** Devido à gravidade e ao volume de casos, o MPT adotou o enfrentamento a essa prática como uma política institucional prioritária, visando coibir abusos que buscam cercear a liberdade de escolha do cidadão no ambiente profissional.



Fluxograma e canais de apoio para denúncia



Fluxograma de denúncias: Comunicação Interna para SPI



NÃO SE CALE, DENUNCIE!

PREVINA OCORRÊNCIAS:
Evite conversar e permanecer sozinho(a), sem testemunhas com o assediador(a).

USE A PALAVRA NÃO:
Diga, claramente NÃO ao assediador.

DENUNCIE:
As ouvidorias são importantes canais de combate ao assédio. Veja ao final dessa cartilha.

FALE SOBRE ISSO:
Rompa o silêncio ao buscar o auxílio de pessoas de sua confiança, relate o abuso junto aos superiores hierárquicos.

Quando o assediador é agente público, pode ser punido tanto na esfera civil, como nas esferas administrativa e penal. O agente pode ser demitido, após regular processo administrativo disciplinar. A ação penal é pública, incondicionada à representação, ou seja, basta que a vítima compareça ao Ministério Público para solicitar o início do processo, sem que seja necessário contratar um advogado. O processo é gratuito e corre em segredo de justiça.



Fui vítima, o que fazer?

Solicite ajuda e colete provas.

Faça o boletim de ocorrência.

Peça ajuda para o setorial de Gestão de Pessoas ou à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Anote, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, descrição dos fatos, nome do(a) assediador(a), colegas que testemunharam os casos, e o que mais achar necessário.

Reúna todas as provas possíveis que evidenciem a ocorrência do fato, como documentos, bilhetes, e-mails, prints, mensagens, áudios, vídeos, presentes, testemunhas, registros de ocorrência em canais internos ou órgãos públicos.

Sim! Como testemunha é essencial amparar a vítima, oferecer-se para atestar o fato, caso a vítima autorize, e denunciar aos órgãos competentes, bem como ao setor responsável e/ou superior hierárquico do assediador

Tenha empatia com seu/sua colega e não se omita! O medo acaba por tornar o assediador mais forte e permite que ele continue praticando os mesmos atos com outras vítimas.





Canais de Apoio: Denuncie já!

Mantendo ainda o nosso compromisso contínuo com a segurança e bem-estar de todos, reforçamos a importância da denúncia. Para facilitar esse processo, disponibilizamos dois canais de comunicação:

1. Site do Porto de Itajaí: Canal de Ouvidoria:

Acesse nosso site, onde encontrará o Canal da Ouvidoria dedicado a lidar com denúncias de assédio.

<https://www.portoitajai.com.br/ouvidoria>

2. E-mail: ouvidoria@portoitajai.com.br:

Entre em contato conosco por e-mail, essa é outra maneira segura de reportar casos de assédio. Nossa equipe estará pronta para receber sua denúncia e tomar as medidas apropriadas.

Conquistas Legislativas das Mulheres em 2023



DELEGACIA 24HRS

A lei nº 141.541/2023 garante o funcionamento ininterrupto de delegacias de defesa a mulher (DDM)

01



PROTEÇÃO IMEDIATA

A lei nº 14.550/2023 dá mais efetividade às medidas protetivas de urgência

02



ADMINISTRAÇÃO

A lei nº 14.540/2023 traz medidas a serem adotadas pela Administração Pública para a prevenção e enfrentamento aos crimes contra a dignidade sexual

03



IGUALDADE

Embora a CLT já proibisse qualquer diferenciação, a Lei nº 14.611/2023 veio para impor que as empresas tenham critérios mais transparentes

04



EMPRESA AMIGA

A Lei nº 14.682/2023 prevê uma certificação para as empresas que adotarem práticas educativas, de promoção e prevenção às mulheres.

05

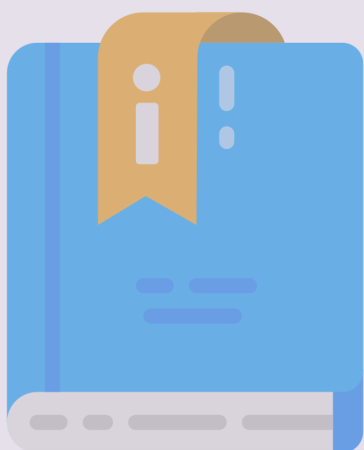


COTA NO SISTEMA

A Lei nº 14.542/2023 concede 10% das vagas ofertadas a mulheres vítimas de violência doméstica e familiar no atendimento pelo SINE

06

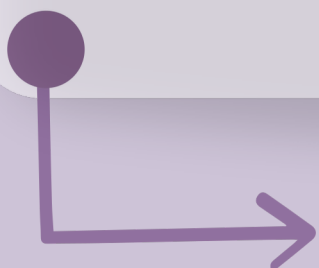
Conquistas Legislativas das Mulheres em 2024



GUIA DE ENFRENTAMENTO MPOR E ANTAQ

Representa um passo significativo na conscientização e prevenção do assédio em suas diferentes formas.

07



Será um manual de boas práticas para combater o assédio contra mulheres que trabalham nos portos e na navegação brasileira. Além disso, este é um marco importante para alcançar avanços no ODS 5 (Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - Igualdade de Gênero, estabelecido pelas Nações Unidas).



Guia de Enfrentamento ao Assédio no Setor Aquaviário

Objetivos:

- Combater a violência contra mulheres no setor;
- Apoiar processos de desenvolvimento para o país;
- Tornar o setor mais atrativo e assim ser reflexo “real” da sociedade brasileira;
- Fortalecer a diversidade/pluralidade no setor aquaviário;
- Fortalecer estruturas de trabalho com foco no setor do futuro;
- Proporcionar aberturas para geração de emprego/renda de maneira mais ampla e diversa; e
- Impactar positivamente a relação porto-cidade a partir de indicadores ESG.

Aponte a câmera do seu celular ao lado para acessar o Guia de Enfrentamento ao Assédio no Setor Aquaviário e obter mais informações.





Referências bibliográficas

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Cartilhas.

Disponível em:

portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/cartilhas/ Acesso em 25 de agosto de 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Cartilha de Assédio moral e sexual no trabalho. Disponível em:

trabalho.gov.br/publicacoes-do-trabalho/trabalho/outros-assuntos-estudos/item/271-cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho Acesso em 28 de agosto de 2023.

GLINA, Débora Miriam Raab; SOBOLL, Lis Andreia. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. Revista brasileira de saúde ocupacional, v. 37, p. 269-283, 2012.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. Revista do CEPEJ, n. 10, 2009.