

Parecer CoBi nº: 007/2021 - Ref. "orientação quanto ao procedimento a ser adotado quando o colaborador é submetido à constrangimento".

Considerações:

O assédio pode ocorrer de várias maneiras. Pode ocorrer por meio de sugestão, insistência permanente ou perseguição. Em geral é manifestado por comportamentos inadequados que denigrem, rebaixam, humilham e violentam moral ou psicologicamente uma pessoa ou um grupo específico. De qualquer maneira, o assédio pode ser devastador para a vítima desta violência. Em muitas situações, o assédio pode destruir a autoestima, afetar o equilíbrio emocional, prejudicar a saúde física e também levar ao desenvolvimento de doenças como depressão, ansiedade, síndrome do pânico entre outras. Por muitos séculos, o assédio foi banalizado e tratado como ocorrência corriqueira sem nenhuma repercussão ou consequência por ser considerado "normal" sendo tolerado e até estimulado socialmente. A partir do final do século XX houve uma profunda reflexão e um repensar de hábitos e costumes que eram considerados normais e que passaram a ser vistos como inaceitáveis. Neste contexto, as questões de raça, gênero e religião também passaram a ser vistas com outro entendimento a partir da compreensão da evolução da sociedade. Mesmo assim, o assédio ainda se faz presente em diversos momentos, mesmo que de maneira mais sutil.

Na área da saúde observamos um aumento de relatos de assédio, quer seja o assédio moral ou sexual. Pela importância envolvida nesses casos, o assédio moral e sexual deve ser debatido de forma séria e comprometida, não somente pelo trabalhador, mas também pela sociedade, com o objetivo de desmistificar essas questões, com a busca de um caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença onde quer que ele esteja instalado.

Para melhor compreensão dos fatos, tais situações serão apresentadas separadamente.

ASSÉDIO MORAL

A psicoterapeuta e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen foi a precursora do termo "assédio moral". Segundo ela, a opção pelo termo implicou posicionamento, tendo em vista a impossibilidade de se analisar esse fenômeno sem considerar a perspectiva ética. Ainda de acordo com a psicoterapeuta, enquanto "assédio" representa a qualificação psicológica, o significado "moral" é aquilo que pode ser considerado aceitável ou inaceitável em nossa sociedade. Nesse sentido, o conceito de assédio moral, no que se refere à vítima, remete ao desprezo, ao maltrato, à humilhação e, no que se refere ao agressor, remete à intencionalidade de fazer mal a alguém.

O assédio moral pode ser definido como o comportamento de uma pessoa que, intencionalmente, coloca outra em situações humilhantes, ofendendo a dignidade por meio de uma conduta abusiva e reiterada que atente contra a integridade física ou psíquica deste indivíduo no ambiente de trabalho. Juridicamente, a aprovação do projeto de lei número 1.521/19 levou à modificação do Código Penal, com o acréscimo do artigo 146-A que tipifica o crime de assédio moral; esse artigo determina que é crime "ofender reiteradamente a dignidade de alguém lhe causando danos ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função. No Brasil, apesar de não existir uma legislação específica sobre o assédio moral, pode-se buscar amparo na Constituição Federal, por meio do art. 1º, incisos III e IV, que diz que a República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, e também do art. 5º, inciso X, e do art. 6º,

nos quais são assegurados o direito à saúde, ao trabalho e à honra; o Código Civil, em seu art.186, determina que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”

ASSÉDIO SEXUAL

Por outro lado, o assédio sexual pode ser caracterizado pelo constrangimento a uma pessoa com palavras, insinuações, gestos ou atos, que visam a obter vantagem ou favorecimento sexual. Estudos mostram que o assédio sexual é um mal comum aos ambientes e relações da área da saúde, afetando especialmente mulheres e pode ter como objetivo exercer controle e poder sobre elas nas relações laborais. Nessas situações, não há o consentimento do assediado diante de comportamentos desagradáveis, ofensivos e impertinentes por parte do assediador. É considerado crime e violação dos direitos humanos. A Lei nº 10.224/01 introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao art. 216-A: “é crime 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”.

REPERCUSSÕES JURÍDICAS DOS CASOS DE ASSÉDIO

Após essas considerações, algumas medidas devem ser tomadas no sentido de se abordar adequadamente as questões relacionadas ao assédio no ambiente de trabalho na área da saúde.

A despeito de ser considerado crime, em muitas situações o assédio é banalizado e tratado como incidente do cotidiano, não sendo apurada a responsabilidade do abusador, de forma que essa banalidade possibilita a impunidade dos responsáveis.

Do ponto de vista administrativo, a lei n. 8.112/90 não prevê expressamente que o assédio moral ou sexual seja ilícito disciplinar. A conduta caracterizadora do assédio acaba sendo amoldada a outros tipos normativos, sendo passível de reprimenda, a depender da situação, em decorrência de inobservância de dever funcional. O Art. 116. Determina que são deveres do servidor: manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar com urbanidade as pessoas, sendo que é proibido ao servidor promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição ou cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias (Art. 117). Nesses casos, cabe demissão nos casos em que houver ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem (art. 132).

Quando o assediador é servidor público federal, pode ser punido não apenas na esfera penal, como também nas esferas civil e administrativa.

MEDIDAS QUE DEVEM SER TOMADAS NAS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL

- Oferecimento de informações a respeito da prevenção e erradicação do assédio no ambiente de trabalho.
- Garantia de que todos saibam o que é assédio, com orientação a respeito dos comportamentos e ações que devem ser realizadas para diminuir ou erradicar esta prática.

- Instituição e divulgação de código de ética da Instituição, contendo informações sobre assédio e esclarecendo da sua incompatibilidade com os princípios da organização.
- Elaboração de folhetos ou de manual de conduta para pacientes e seus acompanhantes, com informações claras a respeito das normas Institucionais e possíveis consequências de um comportamento inadequado.
- Promoção de palestras sobre assédio para todos os frequentadores da Instituição.
- Adoção de práticas de acolhimento, escuta e validação das queixas dos assediados, com apoio e adoção de postura empática.
- Oferecimento de apoio psicológico e orientação aos colaboradores vítimas de assédio.
- Estabelecimento de canais de recebimento e de protocolos de encaminhamento de denúncias.

Referências:

da Silva Fonseca, T., Viana Martins Portela, A., de Assis Freire, S. E., & Negreiros, F. (2018). Assédio Sexual no Trabalho: Uma Revisão Sistemática de Literatura. *Ciencias psicológicas*, 12(1), 25-34.

doi: <https://doi.org/10.22235/cp.v12i1.1592>

Conselho Nacional do Ministério Público. Assédio Moral e Sexual: Previna-se. Brasília: CNMP 2016.

Secretaria de Estado da Mulher do Distrito Federal. Assédio – Prevenção ao Assédio na Administração Pública.

M. B. Nielsen and S. Einarsen. Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. *Occupational Medicine* 2012;62:226–228.

Jeng-Cheng WU, et al. Determinants of workplace violence against clinical physicians in hospitals *J Occup Health* 2015; 57: 540–547.

Sra. Rita T. V. Polastrini
Relatora
Membro do CoBi

Dr. Fábio Roberto Cabar
Revisor
Membro do CoBi