

Nota Pedagógica

Gentileza ou assédio: conflitos de gênero e de raça nas relações de trabalho¹

Elaborada por Ana Paula Pinto Damasceno
(2011)

Questões iniciais para a discussão

- Qual a visão de Ricardo a respeito de Carla considerando suas declarações e o apelido dado à colega? As piadas de Ricardo podem ser entendidas como humor? Como deve ser interpretado o apelido “mulata exportação”?
- Além da rejeição de Carla às investidas do colega, quais outras atitudes ela poderia ter tomado? Por que você acha que ela não denunciou Ricardo?
 - Como você analisa a reação da equipe?
 - Colocando-se no lugar de Fernando, como você lidaria com os fatos ocorridos em sua ausência e a repercussão deles a fim de restabelecer a harmonia na equipe?

Tópicos a serem trabalhados

a) Preconceito, humor e o apelido “mulata exportação”

O humor muitas vezes é utilizado como uma licença, uma espécie de “salvo-conduto” para disseminar preconceitos, findando por reproduzi-los e consolidá-los no meio social e profissional.

O tom lúdico empregado por Ricardo nas piadas contadas, nos apelidos conferidos aos colegas e superiores hierárquicos procura encobrir a discriminação e o preconceito de raça e gênero (entre outras diferenças, como orientação sexual, deficiência, classe social), conquistando apoio das pessoas que demonstram sua receptividade e emitem seu aceite sob a forma de risadas, enquanto as consciências críticas que não acolhem essas “brincadeiras” são, por vezes, condenadas como não tendo de senso humor.

Encoberto pelo manto do elogio, o apelido “mulata exportação” é uma referência a um modelo idealizado de mulher brasileira “típica”, condensada na figura da mulher negra e sexualizada, que insiste em habitar o imaginário social e alimenta as fantasias masculinas. A exportação é um processo de disponibilizar um produto nacional para o mercado externo. O emprego da expressão “mulata exportação” implica a “coisificação” da mulher brasileira, principalmente em seu biótipo “típico”, a mulata – entendida como um “produto” nacional e que representa o Brasil no estrangeiro. A expressão não enaltece a mulher negra.

Perguntas para direcionar e instigar o debate:

- O apelido “mulata exportação” é um elogio? Qual é o limite entre elogio e desrespeito?
- O apelido “mulata exportação” afeta negativamente todas as mulheres, independentemente de sua raça/cor?

b) Autonomia e autodeterminação feminina

As investidas de Ricardo extrapolam a admiração e a paquera, ignoram a vontade de Carla, negando sua autonomia e autodeterminação sexual, submetendo-a um desejo unilateral pela força. Essa passagem do caso nos remete ao jargão machista de que “não de mulher é sim”.

Pergunta para direcionar e instigar o debate:

- Como pode ser interpretado o lapso de tempo que Carla leva para reagir negativamente ao beijo de Ricardo? Um aceite tácito, uma dúvida ou perplexidade?

c) Desqualificação profissional em uma sociedade meritocrática

Ao aventar a possibilidade de que a ascensão profissional de Carla decorre da exploração de sua beleza, Ricardo desmerece a chefe substituta, anulando sua competência e qualificação profissional. No Brasil, em geral, as mulheres possuem maior qualificação acadêmica que os homens, o que não evita outras formas de discriminação, como menores salários na ocupação dos mesmos cargos dos homens. A frequência com que esse tipo de alegação é disseminada nos ambientes de trabalho retrata a força e a insistência do preconceito e da discriminação de gênero, que reduzem as mulheres à sua estética e vinculam sua ascensão profissional à exploração de sua beleza, invisibilizando seus esforços e desacreditando seu trabalho.

Perguntas para direcionar e instigar o debate:

- Beleza e competência são qualidades excludentes?
- Beleza e competência são percebidas da mesma forma para mulheres e homens, independentemente de sua raça/cor?

- A beleza masculina é evocada na mesma medida que a beleza feminina para justificar a ascensão profissional em lugar do mérito?

“Afinal o que uma mulata daquelas sabe fazer bem é rebolar.” O estereótipo da mulher sensual e do homem racional é o pano de fundo dessa frase. Não obstante a especialização e as competências que Carla possui para o cargo que ocupa, Ricardo a menospreza profissionalmente e transfere sua qualificação para o bom desempenho de um rebolado sedutor, o que retrata a imagem da mulher sexualizada e inapta para o cumprimento de obrigações e responsabilidades de cunho profissional. Para Ricardo, o lócus que Carla merece ocupar não está no ambiente de trabalho. Além de fazer chacota ao cantarolar um samba e imitar um rebolado, Ricardo evoca a música e um passo da dança de origem afro-brasileira, reduzindo as mulheres negras, representadas por Carla, a um fetiche estigmatizante.

Assédio moral e sexual

Considerado um terrorismo psicológico, o assédio moral é um crime praticado no ambiente de trabalho que compromete a saúde dos trabalhadores, as relações de trabalho e a produtividade. Sua prática espelha a discriminação e conduz, muitas vezes, à exclusão social, na medida em que muitas vítimas pedem demissão.

Ao contrário do que muitos pensam, o assédio moral não ocorre somente em relações hierárquicas descendentes, de chefe para subordinado. Pode ocorrer de forma horizontal, entre colegas de mesma hierarquia ou, até mesmo, na modalidade ascendente, de subordinado para chefe, conforme o aludido pelo caso em pauta. Também pode ocorrer no plural, ou seja, vários chefes assediando o mesmo servidor, ou um chefe assediando vários trabalhadores.

O assédio moral é praticado por meio de humilhações e constrangimentos, de atitudes verbais agressivas, do não compartilhamento de informações, da desestabilização emocional do trabalhador, da subutilização das qualificações do trabalhador com atribuição de tarefas de menor importância ou da sobrecarga do profissional. Espalhar fofocas, difamar Carla, buscando ferir sua imagem e integridade moral, além de arrebatá-la fisicamente, foram as formas escolhidas por Ricardo para exercer o assédio.

Conforme o caso apresentado e de acordo com informações do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2009), a maioria das vítimas são mulheres negras que, após recusar investidas sexuais, passam a ser assediadas moralmente como Carla.

Não há no ordenamento jurídico brasileiro uma previsão conceitual estabelecida para assédio moral no ambiente de trabalho. Contudo, a

jurisprudência faz frequente remissão ao conceito cunhado por Marie-France Hirigoyen, segundo o qual:

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 degradando o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2009).

O assédio moral em sua versão mais extremada pode alcançar a violência verbal, física ou sexual, sendo a violência física geralmente o último recurso evocado pelo agressor quando o assédio já é patente (FERREIRA, 2004); o que pode ser constatado no caso em análise, no qual Ricardo, sem conseguir seu intento com Carla, a submete a sua satisfação pelo emprego da força.

Os assédios, moral e sexual, são considerados formas de discriminação no ambiente de trabalho, conduta vedada pela Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, a qual já foi ratificada pelo Brasil. Classificado “como uma das formas de violência contra a mulher” pela Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (1995), o assédio sexual implica constranger colegas ou subordinados por meio de cantadas, investidas ou insinuações de cunho sexual, seja de forma sutil ou explícita.

Diferentemente do assédio moral, a figura do assédio sexual foi tipificada e encontra-se prevista no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro (CPB), com a seguinte redação:

Art. 216-A – 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 Lei nº 10.224/2001, responsável pela criminalização dessa conduta, estabelece pena de detenção de um a dois anos.

Observe-se, ainda, que a Lei nº 7.716/1989, que criminaliza práticas discriminatórias com base na raça ou cor das pessoas, abarca também o

ambiente profissional. Dessa forma, a situação narrada pode ser construída juridicamente à luz da nova redação, dada pelo Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), uma vez que houve prejuízo ao desempenho de promoção funcional, ainda que temporária.

Como lidar com assédio moral e sexual no ambiente de trabalho?

a) Na condição de chefe do setor, quais atitudes podem ser tomadas por Fernando para evitar a prática dos assédios moral e sexual na equipe que gerencia?

Na posição de chefe, cabe a Fernando introduzir os preceitos éticos adotados pela organização na rotina de sua equipe; sensibilizar os servidores para os danos pessoais e profissionais acarretados pela prática do assédio; permanecer atento para identificar e coibir essa conduta nas relações entre as pessoas que coordena. Fernando deve ainda orientar seus subordinados sobre os instrumentos institucionais e extrainstitucionais disponíveis para auxiliar a vítima e punir o agressor.

O ideal é que o combate ao assédio faça parte da política institucional. As estratégias de enfrentamento adotadas pela organização devem ser conhecidas pelos trabalhadores, para que eles tenham consciência dos seus direitos, da forma como é encarado o assédio pela instituição, dos espaços de escuta e acolhimento da vítima e de sua denúncia até a punição dos agressores. Saber reconhecer as atitudes que se caracterizam como assédio em suas diferentes formas permite aos trabalhadores se protegerem de sua ocorrência e evitarem sua reprodução.

A responsabilidade de proporcionar um ambiente de trabalho digno e saudável é da instituição, a qual, interessada em resguardar a qualidade e a harmonia nas relações interpessoais de seus profissionais, deve investir em programas de prevenção ao assédio, criando canais confiáveis de denúncia, como ouvidorias e comitês que garantam sigilo, e empenhando-se em apurar, admitir (quando for o caso) e dar uma resposta justa a esse conflito ético.

b) Como uma vítima de assédio, como Carla, deve proceder?

O silêncio da vítima de assédio, seja ele moral ou sexual, é aliado do assediador. De acordo com as recomendações do Ministério do Trabalho e Emprego, a pessoa assediada sexualmente deve, antes de mais nada, ser explícita em sua recusa e procurar reunir provas como bilhetes e presentes. A principal orientação para que as vítimas de assédio moral consigam driblar a dificuldade de reunir provas é a elaboração de um diário, com páginas numeradas sequencialmente, a fim de evitar sua

retirada ou inclusão. Esse diário ou agenda deve registrar os acontecimentos vivenciados a cada dia, bem como os sentimentos experimentados pelo trabalhador, sua resposta e reação. Em ambos os casos de assédio é importante buscar o apoio de colegas que tenham percebido a situação; procurar o setor de Recursos Humanos; relatar o evento ao sindicato (que além de oferecer resposta e orientação, também fornece ajuda psicológica); registrar o caso na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e fazer o boletim de ocorrência na delegacia (no caso de Carla, recomenda-se a Delegacia da Mulher).

Referências Bibliográficas

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.assedio-moral.org>>. Acesso em: 29 nov. 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: MTE/ASCOM, 2009. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D32B088C70132D9AAB506149C/AssedioMoralnoTrabalho.pdf>>. Acesso em: 3 jan. 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perverso no cotidiano**. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. p. 17.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell Editores, 2004.

Leis brasileiras sobre assédio moral

Âmbito federal

a) Leis aprovadas

- Lei nº 7.716/1989: define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. (Redação dada pela Lei nº 9.459, de 15/05/97)

Art. 3º Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos. Parágrafo único: Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, obstar a promoção funcional. (Incluído pela Lei nº 12.288, de 2010).

- Lei nº 4.326/2004: institui o Dia Nacional de Luta Contra o Assédio Moral (dia 02 de maio).

- Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009: veda empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) a empresas que tenham prática de assédio moral e sexual.

Art. 4º Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

Âmbito estadual

a) Estados que possuem leis sobre assédio moral:

- **Rio de Janeiro**

Lei nº 3921, 23 de agosto de 2002: 1ª lei estadual aprovada no Brasil.

- **São Paulo**

Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006: veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.

Lei nº 13.036, de 29 de maio de 2008: institui o Dia Estadual de Luta contra o Assédio Moral nas Relações de Trabalho (2 de maio).

b) Estados que possuem lei complementar sobre assédio moral:

- **Rio Grande do Sul:**

Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006.

- **Mato Grosso do Sul:**

Acréscimo de dispositivo à Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990:

Art. 1º Fica acrescido o inciso XIX ao Art. 144, da Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990, com a seguinte redação: **“XIX - assediar sexualmente ou moralmente outro servidor público.”**

- **Minas Gerais:**

Lei Complementar nº 117, de 11 de janeiro de 2011: dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual de Minas Gerais.

c) Estados que possuem Projeto de Lei sobre assédio moral:

- Bahia
- Ceará
- Espírito Santo
- Pernambuco

Panorama dos municípios que possuem leis sobre assédio moral

| Estado | Município | Lei |
|---------------------|-------------------------------------|--|
| Bahia | Salvador | Lei nº 6.986/2006 |
| Distrito Federal | Brasília | Lei nº 2.949, de 19 de abril de 2002 |
| Mato Grosso | Sorriso | Lei nº 1.210 de 1º de abril de 2004 |
| Mato Grosso do Sul | São Gabriel do Oeste Sidrolândia | Lei nº 511, de 4 de abril de 2003 Lei Municipal nº 1.078/2001 |
| Minas Gerais | Contagem | Lei nº 4.201, de 9 dezembro de 2008 |
| | Divinópolis | Lei nº 5.534, de 17 de dezembro de 2002 |
| | Juiz de Fora | Lei nº 10.607, de 15 de dezembro de 2003 |
| | Sete Lagoas | Lei nº 7.223, de 2 de maio de 2006 |
| Paraná | Campina Grande do Sul | Lei nº 11.409, de 4 de novembro de 2002 |
| | Cascavel | Lei nº 3.243, de 15 de maio de 2001 |
| | Fazenda do Rio Grande | Lei nº 491, de 1 de setembro de 2007 |
| | Foz do Iguaçu | Lei nº 3.152, de 16 de dezembro de 2005 |
| | Londrina | Lei nº 9.897, de 29 de dezembro de 2005 |
| | Maringá | Lei Complementar nº 435, de 18 de novembro de 2002 |
| | Pinhais | Lei nº 573, de 8 de julho de 2003 |
| Rio de Janeiro | Resende | Lei nº 2.382, de 15 de janeiro de 2003 |
| Rio Grande do Norte | Natal | Lei nº 189, de 23 de fevereiro de 2002 |
| Rio Grande do Sul | Bagé | Lei nº 4.027, de 1º de setembro de 2003 |
| | Capão da Canoa | Lei nº 2.359, de 5 de janeiro de 2007 |
| | Gravataí | Lei nº 1.977, de 5 de agosto de 2003 |
| | Osório | Lei nº 3.338, de 16 de outubro de 2001 |
| | Santa Maria | Lei nº 4552, de 18 de abril de 2002 |
| | Viamão | Lei nº 3.308, de 22 de abril de 2005 |
| Roraima | Rolim de Moura | Lei nº 1.510, de 8 de novembro de 2007 |
| Santa Catarina | Balneário Camboriú | Lei nº 2.665, de 08 de novembro de 2006 |
| | Bombinhas | Lei nº 864, de 7 de dezembro de 2005 |
| | Gaspar | Lei nº 2.415, de 7 de novembro de 2003 |
| São Paulo | Araraquara | Lei nº 6555, de 23 de abril de 2007 |
| | Americana | Lei nº 3.671, de 7 de junho de 2002: dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral. |
| | Amparo | Lei nº 3.234, de 18 de dezembro de 2006 |
| | Botucatu | Lei nº 4.307, de 9 de setembro de 2002 |
| | Campinas | Lei nº 11.409, de 4 de novembro de 2002 |
| | Conchas | Lei nº 504, de 28 de agosto de 2001 |
| | Guarulhos | Lei nº 358/2002 |
| | Ilha Bela | Lei nº 138, de 18 de outubro de 2002 |
| | Iracemápolis | Lei nº 1.163, de 24 de abril de 2000 |
| | Martinópolis | Lei nº 2.392, de 23 de março de 2004 |
| | Monte Aprazível | Lei nº 2.735, de 23 de novembro de 2006 |

Panorama dos municípios que possuem leis sobre assédio moral (continuação)

| Estado | Município | Lei |
|----------------------------|---------------------|---|
| São Paulo (continuação) | Osasco | Lei nº 3.959, de 1º de setembro de 2005 |
| | Poá | Lei nº 3010, de 9 de março de 2004 |
| | Praia Grande | Lei Complementar nº 430, de 10 de outubro de 2005 |
| | Presidente Prudente | Lei nº 6.123, de 17 de novembro de 2003 |
| | Ribeirão Preto | Lei nº 9.736, de 14 de fevereiro de 2003 |
| | Santana de Parnaíba | Lei nº 2.658, de 10 de outubro de 2005 |
| | São Caetano do Sul | Lei nº 4.252, de 23 de setembro de 2004 |
| | São Paulo | Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002 |
| | Suzano | Lei nº 4.103, de 15 de março de 2007 |
| | Ubatuba | Lei nº 2.120, de 20 de novembro de 2000 |

Nota

¹ Caso elaborado em parceria com as secretarias de Políticas para as Mulheres (SPM/PR) e de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir/PR), Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), no âmbito do Programa Interagencial de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia, implementado no Brasil pela Organização das Nações Unidas (ONU).