

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE - FANESE
CURSO DE DIREITO**

ANA PAULA SANTOS FREIRE

**O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: BREVE
CONSIDERAÇÕES SOBRE O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: A IMPORTÂNCIA DE
UM PROGRAMA DE COMBATE NO ÓRGÃO DE SEGURANÇA PÚBLICA**

**ARACAJU
2024**

F866a

FREIRE, Ana Paula Santos

- O assédio moral e sexual nas relações de trabalho : breve considerações sobre o assédio moral e sexual : a importância de um programa de combate no órgão de segurança pública / Ana Paula Santos Freire. - Aracaju, 2024. 21f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.
Coordenação de Direito.

Orientador(a): Prof. Me. Denival Dias de Souza
1. Direito 2. Assédio 3.Moral 4.Sexual

I. Título

CDU 34 (045)

ANA PAULA SANTOS FREIRE

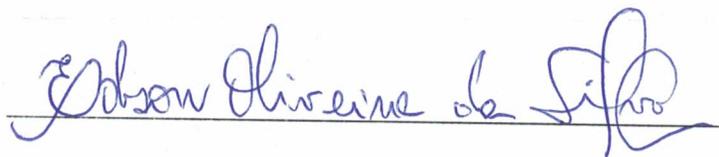
**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. BREVES
CONDIÇÕES SOBRE O COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: A
IMPORTÂNCIA DE UM PROGRAMA NOS ÓRGÃOS DE SEGURANÇA
PÚBLICA.**

Artigo Científico apresentado à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE, como requisito parcial e elemento obrigatório para a obtenção do grau bacharel em Direito no período de 2024.2.

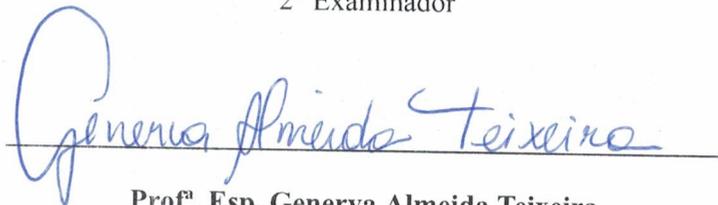
Aprovado (a) com média: 10,0



Prof. Me. Denival Dias de Souza
1º Examinador (Orientador)



Prof. Dr. Edson Oliveira da Silva
2º Examinador



Prof. Esp. Generva Almeida Teixeira
3º Examinadora

Aracaju (SE), 30 de novembro de 2024

O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: Breve Considerações sobre o assédio moral e sexual: A importância de um programa de Combate nos Órgão de Segurança Pública ^{1*}

Ana Paula Santos Freire

RESUMO

O presente artigo é resultado de um estudo técnico que tem como objetivo geral explorar a ocorrência e a denúncia de assédios na Segurança Pública, examinando como a cultura institucional influencia esses casos, utilizando-se de pesquisa bibliográfica, ou seja, qualitativa. Desse modo, tem como problemática saber os possíveis obstáculos para a efetiva denúncia de assédio moral e sexual na instituição pesquisada?, bem como se a existência de um programa institucional de combate ao assédio é relevante para melhorar essa situação?, e se a cultura organizacional contribui para a permanência desse problema? Essa pesquisa aborda inicialmente o conceito de assédio moral e sexual, bem como a concepção de ambos os assédios a luz da Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhista e Código Penal, do mesmo modo que demonstra as consequências por meios de condenações de valores variados em regiões distintas. Além disso, exibe também, a cultura da instituição e as experiências enfrentadas pelas mulheres inseridas na segurança pública, evidenciando a sua fragilidade no mercado de trabalho, versando sobre o machismo e o patriarcado. Desse modo, os resultados indicam a necessidade de uma legislação específica no ordenamento jurídico brasileiro, ressaltando a importância adoção de costumes para que a mudança cultural aconteça mesmo que gradativamente. Ademais, foi observado a nos desafios, obstáculos e implicações em relação as denúncias de assédio moral e sexual que quase nunca são expostas pois é necessário quebrar o silêncio da vítima, bem como destaca a Análise das possibilidades de medidas legais e necessidades de programas de combates mais eficazes, a fim de que o ambiente de trabalho se torne digno e com qualidade de vida.

Palavras-chave: Assédio moral e sexual. Segurança pública. Cultura Institucional. Combate.

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa aborda a realidade vivida por muitas trabalhadoras, com foco no assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, inclusive em órgãos de Segurança Pública. Essa análise é essencial para identificar e prevenir a ocorrência de assédio, destacando que, embora a Segurança Pública seja responsável pela proteção dos direitos fundamentais dos cidadãos, ainda há casos de assédio dentro dessas instituições, o que contradiz sua missão. É importante ressaltar que o trabalhador mantém sua dignidade, independentemente do ambiente em que atua.

^{1*} Artigo apresentado à banca examinadora do curso de Direito da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, em junho de 2024, como critério parcial e obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientador: Prof. Me. Denival Dias de Souza.

O assédio, muitas vezes, tem como alvo as mulheres, o que se intensificou com sua entrada no mercado de trabalho, onde enfrentam visões machistas e preconceituosas. No entanto, o assédio afeta pessoas de diferentes orientações sexuais e não deve ser limitado apenas a questões de gênero. O tema escolhido para esta pesquisa é "O assédio moral e sexual nas relações de trabalho", com foco específico em "Breves considerações sobre o combate ao assédio moral e sexual: A importância de um programa nos órgãos de Segurança Pública". A escolha deste tema se deu pela frequente prática desses crimes, aliada à inércia das vítimas e daqueles que presenciam o assédio em denunciar.

O objeto da pesquisa é "A relação entre a ocorrência e a denúncia de assédio moral e sexual em um órgão público e a influência da cultura institucional na existência de programas de combate ao assédio". O objetivo geral é explorar a ocorrência e a denúncia de assédios na Segurança Pública, examinando como a cultura institucional influencia esses casos e como a existência de programas de combate pode modificar essa realidade.

O problema de pesquisa levantado é: "Quais são os obstáculos para a efetiva denúncia de assédio moral e sexual na instituição pesquisada? A existência de um programa institucional de combate ao assédio é relevante para melhorar essa situação? A cultura organizacional contribui para a permanência desse problema?"

A hipótese desta pesquisa parte da existência de um programa institucional de combate ao assédio moral e sexual nos órgãos de Segurança Pública de Aracaju é um fator crucial para a efetividade das denúncias dessas práticas, no entanto, a cultura organizacional e a falta de capacitação dos profissionais dificultam a plena implementação dessas políticas, limitando o alcance das medidas de proteção às vítimas.

Dessa forma, foram estabelecidos três objetivos específicos: 1. Estudar a legislação brasileira relacionada ao tema, inclusive as responsabilidades por danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho, analisando como as empresas podem ser responsabilizadas. 2. Analisar os instrumentos de combate ao assédio moral e sexual disponíveis nos órgãos públicos, explorando mecanismos como políticas de prevenção, canais de denúncia e ações disciplinares. 3. Discutir a importância de um programa específico nos órgãos de Segurança Pública, destacando a necessidade de essas instituições darem o exemplo na promoção de um ambiente de trabalho saudável e ético.

A pesquisa é qualitativa, utilizando referências teóricas, pesquisa bibliográfica, estudos de caso e análise de dados. A estrutura do trabalho inclui uma introdução sobre o assédio moral e sexual, seguida de uma análise da legislação brasileira relacionada ao tema, a interação do

assédio com a cultura institucional, os obstáculos à denúncia e possíveis programas de combate. A pesquisa é finalizada com considerações finais e referências bibliográficas.

2 DO ASSÉDIO

O assédio no ambiente de trabalho, tanto moral quanto sexual, é uma forma de violência que degrada a dignidade humana. Segundo Santos e Dias (2004), a violência no trabalho não deve ser vista como inerente a ele, sendo inadmissível sua existência. A seguir, serão abordadas as principais formas de assédio.

2.1 Do Assédio Moral

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção nº 190 e da Recomendação nº 206, conceitua o assédio moral como um conjunto de comportamentos inaceitáveis ou ameaças que se manifestam com o objetivo de causar danos físicos, sexuais, psicológicos ou econômicos. No ambiente de trabalho, o assédio moral envolve comportamentos hostis e humilhantes que violam a dignidade do trabalhador.

Existem dois tipos principais de assédio moral: Vertical: Pode ser descendente (quando o assédio é praticado por superiores) ou ascendente (quando é praticado por subordinados) e Horizontal: Ocorre entre colegas de mesma hierarquia, podendo ser misto quando envolve superiores e colegas.

Fonte: cartilha sobre as diversas formas de assédio. TRT 6º região.2023

2.2 Do Assédio Sexual

O assédio sexual é uma forma de violência que atinge pessoas de diferentes gêneros, sendo particularmente frequente contra mulheres. Segundo o Código Penal Brasileiro (art. 216-A), o assédio sexual ocorre quando alguém é constrangido com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. Isso pode incluir avanços indesejados, gestos obscenos ou comentários inapropriados.

Assim como o assédio moral, o assédio sexual também pode ser classificado em: Vertical: Quando o assédio é praticado por superiores hierárquicos e Horizontal: Quando o assédio ocorre entre pessoas da mesma hierarquia. Fonte: Cartilha assédio moral e sexual no trabalho. Mesa do Senado Federal. 2017-2019

3 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A legislação brasileira atua de maneira presente nas relações de Trabalho, uma vez que existe os Direitos e Garantias Fundamentais que cerca todo brasileiro e trabalhador, estando previsto na Constituição Federal de 1988 (CF/88), mais precisamente em seu artigo 5º o qual exhibe o rol desses direitos. Desse modo, a CF/88 trouxe muitas alterações garantindo a dignidade da pessoa humana, frisando ser direitos invioláveis, resguardados também pela Constituição Federal:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (Brasil, 1988).

Dessa forma, é importante ressaltar que diante do cenário exposto pela CF/1988 o assédio moral e sexual vai contra o direito preservado, ou seja, é um ato de violação, uma vez que seu aspecto de humilhação, perseguição, condutas abusivas e lesivas a vida do trabalhador, está em desacordo com os direitos humanos essenciais.

Por ser uma prática corriqueira no ambiente corporativo ambos os assédios são discutidos em diversas searas, bem como divide opiniões específicas, ou seja, uma síntese de múltiplas determinações o qual associa o assédio moral com base em perspectivas econômicas, históricas, sociológicas e jurídicas. Nesse ínterim, é relevante enfatizar quem além da Constituição Federal, há demais previsões de assédios no ordenamento jurídico brasileiro como no Código Penal e a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Desse modo, o Código Penal Brasileiro de 1940 (CP) também traz consigo legislação abordando a importunação e o assédio sexual, que está previsto nos art. 215-A e 216-A do CP. Nesse sentido, os artigos citados possuem penas relativamente altas, tendo em vista que visam proteger a integridade sexual e livre-arbítrio da pessoa punindo o assediador (Brasil, 1940).

O art. 216-A em sua particularidade menciona o assédio sexual na relação de trabalho, visando proteger a vítima do abuso de poder, logo, quando fala-se de relação de trabalho entende-se que possui também uma relação de hierarquia, onde ambientes de trabalho muito

rígidos e autoritários podem facilitar o abuso de poder e comportamentos de assédios, como ocorre nas instituições da Segurança Pública principalmente com a figura feminina.

Nesse sentido, a Fundação Norte-Rio-Grandense de Pesquisa e Cultura (FUNPEC) aborda em sua cartilha de assédio moral e sexual que o grande pivô da causa do assédio no trabalho é a hierarquia, bem como a doutrina indica dois tipos de assédio sexual o mediante chantagem e o mediante intimidação sendo os dois indiretamente tipificados também no art. 216-A do CP:

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 de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

[...]

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 2001) (Brasil, 1940).

Já o assédio moral não é tipificado diretamente na Lei, porém na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), mais precisamente em seu art. 483 alíneas a, b, c, d, e, f, traz hipóteses de rescisões indiretas do contrato de trabalho que podem ser concedidas como se fosse prática de assédio, afinal, mesmo não sendo claro as jurisprudências e sentenças são fundamentadas com base neste artigo, sendo assim, é imprescindível que a lei determine quais atitudes são consideradas como assédio moral e se podem ser passíveis de indenização por danos morais.

Nessa senda, tendo em vista que o assédio moral não é tipificado como crime no Código Penal Brasileiro, há projetos de Leis que abordam o assunto sendo ele como o Projeto 1521/2019 que se encontra no Senado Federal, onde seu objetivo é modificar o Decreto-Lei nº 2849/1940 tipificando o assédio moral fazendo com que o Código Penal acrescente o art. 146-A, que traz em sua redação os seguintes termos:

Art. 146-A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Somente se procede mediante representação, que será irretratável.

§ 2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (Projeto de Lei 1521/2019) (Brasil, 1940).

Portanto, com base nas análises da legislação foi perceptível a existência de lacunas legislativas sobre Assédio moral, uma vez que diferentemente do assédio sexual, ainda não se

encontra claramente regulamentado pela legislação pátria, seja lei geral ou específica, sendo assim, ambos os assédios carecem de Lei para regular a prática.

3.1 Responsabilidade por Danos Extrapatrimoniais e Seus Impactos

Conhecido como Dano moral, após a reforma trabalhista de 2017 foi adotado o Dano Extrapatrimonial por ser aquele que afeta a esfera moral e intelectual do trabalhador causando lesões imateriais, que turbam a hora, a intimidade a imagem. Desse modo, atualmente o ofensor que pratica o Dano é obrigado a reparar o ofendido, essa reparação é estipulada pela Consolidação das Leis Trabalhistas conforme a gravidade da ofensa e a CLT atualmente determina que as indenizações sejam restritas ao salário contratual do ofendido.

O dano extrapatrimonial também está interligado ao assédio moral e sexual, tendo em vista a violação da dignidade da pessoa humana e da integridade física, pois as condutas que levam a prática de ambos os assédios maculam bens que são juridicamente tutelados, uma vez que são Diretos da personalidade. E para regulamentar essa questão a CLT aduz no Título II-A, art. 223-C os seguintes termos: “Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física” (Brasil, 1997).

Vale ressaltar que a CLT dispõe do Dano extrapatrimonial do art.223-A a art.223-G: “Art. 223-A/CLT. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título” (Brasil, 1997).

Nesse sentido, se tal profissional não for suficiente cuidadoso na análise dos eventos que ocorrem no ambiente de trabalho, especialmente causados por atitudes perversas de gestores narcisistas e destrutivos, apoiando-se em laudos de psicólogos organizacionais, cabe-lhe a culpa pela lesão moral e, por conseguinte, responsabilidade na reparação da vítima.

Ademais, em relação aos danos sofridos psicologicamente pelas vítimas por causa das humilhações, constrangimentos, sofrimentos ou toques desnecessários durante o tempo que trabalhavam no ambiente hostil, e conseqüentemente acabaram perdendo a qualidade e bom desempenho ficando sequelados por terem adoecidos pelo tratamento desumano e falta de autonomia para enfrentar a situação, é cabível indenização para reparação das lesões sofridas. Nessa senda, a figura feminina acaba se tornando um alvo mais favorável ao assediador ainda mais no ambiente da segurança pública, uma vez que o âmbito policial requer determinada hierarquia o que é considerado o pivô do assédio como já mencionando anteriormente, logo,

são reflexos da cultura patriarcal machista onde a mulher visivelmente é frágil e destinada a se intimidar com o assédio, correndo o risco de ser perseguida caso haja resistência.

Nesse interim, uma vez possível a objetivação do dano extrapatrimonial, também é a sua reparação pecuniária, psicológica e social, ou seja, a reparação moral em todos os aspectos envolve o patrimônio moral. No entanto, sabe-se que nem todas as reparações são possíveis, como o sistema da *compensatio lucrin cum damno* (“compensar o dano com o lucro”).

Segundo Delgado (2004) ressalta ser impossível a pretensão de reparação *in natura* quando o assunto é dano extrapatrimonial, uma vez que não há como colocar exatamente no mesmo lugar aquilo que foi danificado. Em vista disso, bem como pelas circunstâncias de se viver num sistema altamente capitalista, o que leva a concluir que apenas a reparação pecuniária está sendo considerada nos processos que envolve assédio moral no trabalho. Essa conduta dos magistrados traz outra implicação, que é definir o “valor justo” que satisfaça aos anseios da vítima, não gerando o enriquecimento indevido, punindo o empregador pelo ato ilícito.

Desta forma, faz necessário a comparação de algumas sentenças e julgados da Justiça do Trabalho brasileira de diferentes regiões, a análise de tais decisões leva a entender que a condenação em danos extrapatrimoniais é exclusivamente em favor da reparação pecuniária, sem ao menos mencionar a reparação social ou psicológica. A indenização tem efeito punitivo, com intuito de que o empregador não cometa tal ato novamente.

Sendo assim, no quadro 1, é possível visualizar os valores das decisões de Tribunais distintos por reparação de danos extrapatrimoniais em casos de assédio moral e sexual no trabalho.

Quadro 1 - Valores das Decisões dos Tribunais

Nº PROCESSO	ANO	REGIÃO	TIPO DE LESÃO	CONDENAÇÃO
0000440-45.2023.5.19.0063 (RO)	2024	19º Região	Dano moral por assédio moral	R\$60.000,00
0000838-44.2012.5.01.0009 (RO)	2021	1ª Região	Dano moral por assédio moral	R\$ 25.000,00
0101085-78.2017.5.01.0002 (RO)	2022	1ª Região	Dano moral por assédio sexual	R\$ 30.000,00
0011069-13.2023.5.03.0067 (RO)	2023	3ª Região	Dano moral por assédio sexual	R\$ 5.000,00
0000419-19.2023.5.20.0006 (RO)	2023	20ª Região	Dano moral por assédio sexual	R\$15.000,00

0000668-66.2021.5.10.0022	2024	10ª Região	Dano moral por assédio moral	R\$10.000,00
---------------------------	------	------------	------------------------------	--------------

Fonte: Acórdãos Publicados na Base de Acórdãos. Justiça do Trabalho. Períodos 2021-2024

Portanto, conclui-se que apesar da reparação do dano sofrido pelo trabalhador não ter de fato um valor fixo, ainda há condenação por menor que seja o montante, tendo em vista a difícil comprovação do assédio que independentemente de ser usado a expressão “reparar” onde deveria ser “compensar”, o que realmente ocorre é a condenação do ofensor e não a reparação da vítima.

4 A INTERAÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E A CULTURA INSTITUCIONAL NO ORGÃO DA SEGURANÇA PÚBLICA

4.1 A Cultura da Instituição

A cultura das Instituições de Segurança Pública ainda é um reflexo da sociedade patriarcal machista, que vem do início das grandes civilizações, dos tempos bíblicos e em decorrência disso é marcada por características de hierarquia rígida, disciplina e lealdade, essas particularidades podem criar um âmbito em que comportamentos inconvenientes, como assédio moral e sexual, são normalizados.

Ademais, por ser um ambiente militarizado os gestores se sentem com autoridade em relação aos demais colaboradores, sejam eles policiais, servidores do administrativo, empregados, terceirizados ou até mesmo estagiários, e as condutas tóxicas faz com que o ambiente corporativo se torne lesivo ao trabalhador, prejudicando a sua saúde mental e desempenho nas atividades que tem a desenvolver no trabalho. Desse modo, em algumas empresas o assédio faz parte da sua cultura, uma vez que segundo Brodsky (1976) para o assédio ocorrer é preciso haver uma cultura que permita e incentive o assédio, ou seja, é o que ocorre nas instituições da segurança pública já que o abuso de poder e hierarquia rígida são naturalizados.

Nesse sentido, ainda que haja hierarquia é importante que o gestor ou supervisor saiba dosificar suas condutas, já que nem todos os colaboradores são acostumados ou tiveram algum tipo de preparação para suportar severidade, principalmente com os funcionários novatos que passam por brincadeiras e piadas constrangedoras. Dessa forma, o gestor com atitudes destrutivas em relação a seus colegas/ funcionários buscam apenas satisfazer seu ego narcisista

mediante comportamentos agressivos e, de tal modo, acabam prejudicando a imagem institucional dos setores e provocando problemas de ordem administrativa, e econômica e financeira.

Sendo assim, Freitas (2007b, p. 3) expressa muito bem o que acontece ao dizer que:

Analisando as organizações como palcos de interpretações e de ações de indivíduos e grupos, verificamos que algumas condições facilitam a emergência de comportamentos violentos, abusivos e humilhantes. Ambientes em que vigoram uma cultura e clima organizacionais permissivos tornam o relacionamento entre os indivíduos desrespeitoso e estimula a complacência e a conivência com o erro, o insulto e o abuso intencionais. Um ambiente em que existe uma competição exacerbada, onde tudo é justificado em nome da guerra para sobreviver, gera um alibi permanente para que as exceções sejam transformadas em regras gerais e comportamentos degradantes sejam considerados normais; a supervalorização de hierarquias, em que os chefes são seres intocáveis e inquestionáveis, torna o comportamento decente e democrático uma falha ou uma debilidade face à tirania dos intocáveis.

Por fim, pode-se afirmar que os efeitos de ações de interesses na busca por uma solução ao problema se dão em todas as extensões, por trazerem benefícios ao trabalhador e a sua família, à empresa e a sociedade como um todo. A relação causal por sua vez, tem o assédio moral e sexual como causa e o dano moral como efeito das distorções da relação entre o perverso e a vítima. Sendo assim, a verificação das práticas de gestão pela perspectiva do humanismo contribui para promover melhorias da vida e cultura organizacional, bem como para o enfrentamento ao fanatismo, à exploração, à discriminação e à violência no mundo do trabalho, nesse caso mais precisamente no mundo da Segurança Pública.

4.2 A Mulher na Instituição da Segurança Pública

A figura feminina na segurança pública ainda é vista de maneira frágil, tendo em vista a cultura do país e de como a mulher ingressou no mercado de trabalho, saindo da versão criada pela sociedade no qual o lugar da mulher é em casa fazendo as vontades do marido cuidando dos filhos e da casa, ao inverso disso já dizia Teresa Ancona Lopez Magalhães (1985) a mulher assumiu esse papel mostrando que é possível, ela pode ser o que ela quiser ora mãe, ora esposa, ora profissional, ou todos esses e outros 1001 papeis a ela determinados. Pois, o lugar da mulher é onde ela quiser.

Nesse sentido, a entrada das mulheres no ambiente corporativo causou certa resistência masculina não agradando muito os homens que não compartilhavam da evolução ou capacidade que a mulher possui em desenvolver as mesmas atividades que eles ou até então ser melhor que eles. Dessa forma, à medida que a mulher adentrava o mercado de trabalho foi ganhando notoriedade principalmente pelos grupos feministas da época para que houvesse uma proteção da mulher como trabalhadora. À vista disso, a mulher acabou sofrendo com a discriminação, e nela incluído o assédio moral e sexual, já que está relacionado a gênero e violando a dignidade da pessoa, tirando dela um ambiente de trabalho tranquilo e afetando sua saúde mental.

Nas instituições de Segurança Pública não foi diferente, tendo em vista o âmbito militarizado onde a maioria dos colegas são do sexo masculino, bem como os superiores hierárquicos. Sendo assim, até os dias atuais é notório que as mulheres possuem cargos ou funções mais simples nas instituições e menos operacionais, dificultando assim uma futura promoção ou progressão de carreira.

Dessa forma, a Secretaria Nacional de Segurança Pública em seu estudo técnico e Nacional sobre as mulheres na segurança pública afirma que:

A entrada de mulheres nas Instituições de Segurança Pública no Brasil é recente, somando pouco mais de 50 anos de história. De acordo com autoras que se dedicaram ao tema (Calazans, 2003, Soares e Musumeci, 2005), um marco para esse fato histórico foi a criação de um Corpo Feminino na Guarda Civil do Estado de São Paulo, em 1955. Posteriormente, já nos anos 1970, esse grupo foi integrado à recém-formada Polícia Militar do Estado de São Paulo. Ainda de acordo com o inventário realizado por Soares e Musumeci, foi também a partir dos anos 1970 que as Polícias Militares de outras unidades da federação passaram a incorporar mulheres aos seus quadros de pessoal, o que às vezes foi feito de forma unificada nos quadros masculinos e às vezes não. (MJ-SENASP, 2013).

Ademais, no assédio seja ele moral ou sexual, tem-se como costume que a mulher é vista na maioria das vezes como vítima e o homem como principal assediador, e foi por esse motivo que foi desenvolvida uma matéria pelo programa “Fantástico” da Rede Globo de Televisão no dia 29/03/2015 sobre o tema “Pesquisa diz que 40% das policiais já sofreram assédio sexual ou moral. Maior parte das vezes quem assedia é um superior dentro das próprias corporações. Apenas 11,8% das mulheres nas polícias denunciam os abusos” (Rede Globo, Fantastico, 2015).

Outra matéria com mesma finalidade foi feita pelo site “Ponto jornalismo” onde o objetivo foi fazer entrevistas com mulheres que sofreram assédio, no qual o tema foi “Especial

assédio na PM: Mulheres são vítimas todos os dias” (Ponte Jornalismo, 2017). Com várias entrevistas de relatos feitos com mulheres que são policiais militares, abaixo segue um delas:

Assim como diversas colegas, eu sofri bastante assédio, tanto sexual quanto moral. Não hesito em dizer, apesar de não poder confirmar com dados concretos, que todas nós já passamos ou passaremos por algum tipo de assédio dentro da instituição, independentemente do estado”, diz Sofia*, de 27 anos, que neste ano completa sete anos como soldada da PMCE (Polícia Militar do Ceará) (Sansão, 2017).

Portanto, com base no exposto conclui-se que apesar de estarmos em tempos mais modernos a discriminação com a mulher no ambiente de trabalho é presente e real, uma vez que está enraizado na nossa sociedade. Desse modo, a figura feminina na segurança pública principalmente aquela que tem um superior com manias militares sofre com o assédio moral ou sexual, que se manifesta como humilhação e desmerecimento de seu trabalho. Sendo assim, faz necessário ter políticas públicas que faça com que o assédio não exista nesse órgão, bem como modifique essa cultura criando um ambiente igualitário e respeitoso para todo e qualquer colaborador, onde seu principal objetivo é combater a mazela do assédio, ou até então encorajar a vítima a prestar uma denúncia.

5 DESAFIOS À DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NA SEGURANÇA PÚBLICA: OBSTACULOS E IMPLICAÇÕES

Os desafios em relação as denúncias de assédio moral e sexual são complexos pois envolve Cultura organizacional, medo de retaliação, falta de confiança na instituição, implicações psicológicas bem como legislação e proteção, esses obstáculos são reflexos da falta de políticas claras, reformulação cultural e de um suporte eficaz para as vítimas.

Desse modo, é importante que a vítima quebre o silêncio, uma vez que na maioria das vezes se calam com medo de serem prejudicadas de alguma maneira favorecendo o assediador. Assim sendo, em relação a segurança pública é comum acontecer principalmente com a mulher, onde ela passa por discriminação, humilhação, desrespeito, constrangimento e assédio, e quando finalmente denunciam, acabam não ficando satisfeita com o resultado gerado. Além disso, há o medo da punição, ou de serem transferidas do local que trabalha bem como os próprios colegas de trabalho que desencorajam as vítimas a buscar ajuda, pois não acreditam nos canais existentes, e que a denúncia não será tratada com seriedade.

É importante destacar que o silêncio não é uma atitude só de testemunhas, as vítimas também muitas vezes acabam escolhendo este caminho. Dessa forma, segundo Leclerc (2005) ele explica, que com o medo de agravar a situação a vítima escolhe o silêncio e a mudança de atitude, como se fossem os únicos meios de superação. Portanto, ressalta-se que qualquer pessoa pode fazer a denúncia, de acordo com as informações de contato do quadro 2, seja um colega de trabalho, da mesma hierarquia ou até então o superior hierárquico, o relevante é romper o pacto coletivo de tolerância, omissão e silêncio com o assédio.

Quadro 02 - Canais de Denúncia

Associação
Sindicato
Corregedoria
Ouvidoria
Delegacia de Polícia
Violação dos Direitos Humanos- Disque 100
Ministério Público
Central de Atendimento à Mulher – Disque 180

Fonte: Autora, 2024.

Nessa senda, são várias as implicações para a efetiva denúncia, sendo que a falta da denúncia pode levar a normalização do assédio eternizando os comportamentos abusivos. O fato é que quando possui casos de assédio de maneira corriqueira o silêncio deve ser quebrado, isso é essencial para encorajar as demais vítimas a denunciarem também, podendo inclusive causar um efeito dominó, sendo assim, essas empresas podem sofrer consequências judiciais, além de ter uma má reputação perante a sociedade.

6 ANÁLISE DE OCORRÊNCIAS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS INSTITUIÇÕES DE SEGURANÇA PÚBLICA

As ocorrências de assédio moral e sexual dentro da Secretaria de Segurança Pública são comuns e corriqueiras, tendo em vista as poucas denúncias, justamente porque as vítimas escolhem ficar em silêncio com medo das consequências que poderiam sofrer. Nesse sentido, vale ressaltar que a análise das ocorrências é necessária para mapear as situações que envolve

o assédio, com o objetivo de identificar os padrões, os tipos de assediadores e vítimas, bem como chegar a conclusão dos motivos pelo qual o assédio existe naquele ambiente corporativo.

Em uma pesquisa realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas e a Secretaria Nacional de Segurança Pública, sobre as "Mulheres nas Instituições Policiais", contou com a participação de 13.055 respondentes, dos quais 80,83% eram homens e 18,87% eram mulheres. Quando questionados sobre se já haviam sofrido algum tipo de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, sentindo-se desrespeitados ou coagidos a consentir, 20,1% dos homens afirmaram que sim, enquanto 39,2% das mulheres, apesar de representarem uma porcentagem menor entre os respondentes, relataram ter sido vítimas (De direito; Comunicação, 2022).

A Campanha Nacional das 10 medidas contra o assédio sexual (2020) pontua:

A ocorrência do assédio sexual praticado nas instituições de Segurança Pública e nas Forças Armadas não se limita ao ambiente físico (delegacias, quartéis, repartições públicas). É suficiente que haja qualquer conexão decorrente do trabalho. Nesse sentido, o deslocamento para o trabalho com um colega de profissão; a realização de festas e eventos sociais relacionados ao trabalho; contatos por mensagem de celular, cujo número foi obtido nos registros da administração pública ou em razão do trabalho, salvo autorização explícita ou implícita da mulher para o envio de mensagens particulares; a realização de uma diligência externa, de uma viagem ou atividade profissional na rua, são circunstâncias que possuem conexão com o trabalho, razão pela qual o assédio sexual praticado nesses casos estará relacionado ao ambiente de trabalho.

Sendo assim, é essencial destacar que a convivência de homens e mulheres na segurança Pública é algo comum, uma vez que as atribuições estão interligadas. Ademais, é fundamental destacar que a hierarquia nas instituições é uma característica essencial e predominante em todos os níveis. Observa-se frequentemente que o assediador se aproveita dessa subordinação acentuada nas relações de trabalho, facilitando a prática de seus crimes, e por ser um ambiente predominantemente masculino, na grande maioria das vezes o homem é o assediador e a mulher a vítima.

6.1 Instrumentos de Combate ao Assédio Moral e Sexual

Combater e prevenir o assédio moral e sexual em uma empresa é essencial para que seja um ambiente saudável e respeitoso, principalmente nas instituições da segurança pública onde a hierarquia é algo habitual. Sendo assim, é comum que a vítima de assédio não tenha determinação para denunciar o assediador tendo em vista o medo da perseguição, bem como o

fator econômico, logo, espera-se que quando a vítima não ceda ou até então vá de encontro com as ordens ou investidas do assediador, ele corre o risco de ser demitido, ou de desenvolver atividades mais pesadas e hostis. Dessa forma, segundo Djurkovic, McCormack e Casimir (2005), foi apurado em sua pesquisa que a vítima que sofre o assédio na maioria das vezes usa apenas o método de “evitar” o agressor, e que não toma a iniciativa de buscar a organização para solucionar a mazela.

Para combater o assédio é necessário entender as fases dele para que seja possível implementar medidas eficazes de acordo com o seu grau ou estágio. Nesse sentido, Leymann (1996) afirma que, as providências devem ser tomadas dependendo da sua fase, pois o iniciado assédio seja ele moral ou sexual deve ser combatido com a prevenção, depois do assédio configurado e necessário ser combatido com a intervenção, e nela se inclui a reabilitação da vítima, tanto no ambiente de trabalho, como psicologicamente, além de buscar a lei para que haja reparações justas.

Sem que haja medidas preventivas e de combate ao assédio, visando a cessar a agressão, o assédio possui duas alternativas para a busca de ajuda, tanto dentro da organização, através de algum departamento da organização por meio de algum setor de RH ou médico do trabalho, ou até então algum setor responsável por tomar iniciativas de intervenção, como fora dela que seria a assistência jurídica, assistências psicológicas entre outros. Nesse ínterim, apesar dessas alternativas possíveis dentro da instituições, dados as pesquisas realizadas por Hirigoyen (2002) ratifica que dificilmente as vítimas de assédio conseguem algum tipo de amparo no ambiente de trabalho.

No entanto, mesmo que haja departamentos internos que possam contribuir para a prevenção e a intervenção do assédio, geralmente nenhum deles demonstram eficácia na solução da problemática, sendo assim, resta á vítima buscar ajuda fora da instituição. Dessa forma, o mártir pode ir buscar ajuda com advogados, médicos, psicólogos, uma vez que o objetivo é rapara o dano causado. Assim sendo, é recomendável um psicólogo para tratar os danos psicológicos, que são capazes de adoecer o trabalhador podendo causar prejuízos irreversíveis tendo em vista o grau de gravidade do assédio.

Vale ressaltar que nos casos em que a vítima busca o a orientação jurídica, é necessário ter um provas, porém esses casos em específico sofre por falta de prova, uma vez que uma acusação desse nível sem provas poderá acarretar o desacreditar da vítima.

6.2 Análise das Possibilidades e Efetividade das Medidas Legais: Programas de Combates

É notório que, uma vez que a mazela existe, de alguma maneira ela deve ser combatida, seja pelo meio interno que seria a ação da instituição, ou seja o meio externo que seria a vítima do assédio batendo nas portas do judiciário para que consiga uma possível reparação.

Nesse sentido, é importante esclarecer que o assédio sempre vai existir independente da instituição ou empresa, porém é de extrema necessidade que seja tratado e prevenido com programas de combate, uma vez que segundo Martiningo Filho e Siqueira (2008, p.12), trata-se de prevenção e gestão, mas do que solução de um problema.

O combate ao assédio é essencial para a conquista de um ambiente de trabalho digno que realmente, gera qualidade de vida, assegurando a dignidade da pessoa humana. Por fim, ressalta-se que o assédio pode ser evitado e prevenido, inclusive, eliminado a partir de mudanças estilos de liderança exercido pela alta direção. (Invernizzi,2001).

Nesse ínterim, foi elabora um quadro 03 com possíveis programas de combate:

Quadro 03 - Possíveis Programas de Combate

POSSÍVEIS PROGRAMAS EFICAZES PARA TENTAR GARANTIR O COMBATE AO ASSÉDIO			
Formação e Capacitação	Políticas Claras	Apoio às Vítimas	Liderança e Responsabilidade
<p>-Treinamentos Regulares: Realizar treinamentos para todos os funcionários, informando as consequências do assédio e a importância de haver um respeito no ambiente corporativo.</p> <p>-Sensibilização: Realizar campanhas para conscientizar todos de como o assédio seja ele moral ou sexual, adoece a saúde mental da vítima, bem como afeta o desempenho nas atividades do trabalho.</p>	<p>-Código de conduta: Criar um código para que todos tenham ciência de como é o assédio, como identificar e o que é considerado, bem como as consequências para o assediador.</p> <p>-Protocolo de Denúncia: Definir um procedimento acessível para que a vítima possa quebrar o silêncio com confiança e que garanta proteção contra retaliações.</p>	<p>Apoio Psicológico: Criar um núcleo de apoio com psicólogos para que eles possam ajudar as vítimas com os traumas sofridos, bem como ajudem na reintegração no trabalho.</p> <p>Grupos de Apoio: Desenvolver um espaço no qual as vítimas possam compartilhar o que aconteceu, bem como ter apoio dos colegas.</p>	<p>Comprometimento da Instituição: A autoridade deve demonstrar compromisso em relação a inexistência do assédio, promovendo um ambiente de respeito.</p> <p>Responsabilidade: Assegurar que todos independentemente da posição hierárquica, sejam responsabilizados por praticar assédio.</p>

Fonte: Autora, 2024.

Portanto, como mencionando anteriormente, a problemática em questão que relaciona o assédio moral e sexual, é se a existência de um Programa de Combate é Fator Relevante? Com base nas apurações da pesquisa resposta é que sim! uma vez que, um programa de combate é essencial para criação da confiança e eficiência da prestabilidade pública, já que por menor que seja a ação da instituição haverá resultados, tento em vista a mudança gradativa cultural da segurança pública.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No contexto contemporâneo, a condição humano no trabalho tem sido avaliada por ações caracterizadas como violência subjetiva, que corrói o indivíduo pela exposição a situações discriminatórias, constrangedoras e/ou humilhantes. As fontes de violência subjetiva no trabalho estão nas características flexíveis e dinâmicas das relações sociais, com linhas cada vez mais tênues entre os mundos privado e do trabalho e com enaltecimento do indivíduo egoísta e do comportamento narcisista. Sendo assim, o resultado em relação a isso é percebido nas ações do cotidiano, com a violência perversa e a prática do abuso emocional e físico se disseminando, e provocando descréditos ou isolando as pessoas da convivência que é estabelecida no trabalho.

Nesse sentido, este estudo reforça a importância de programas institucionais para combater o assédio moral e sexual, especialmente em órgãos de Segurança Pública, que devem servir de exemplo para a sociedade. A criação de políticas internas de combate ao assédio, associada à capacitação profissional e a canais de denúncia acessíveis, é essencial para promover um ambiente de trabalho ético e seguro. A pesquisa também sugere que a cultura institucional exerce um papel crucial na perpetuação ou eliminação dessas práticas, bem como frisar a necessidade de uma legislação específica no ordenamento jurídico brasileiro, sendo necessário um esforço contínuo para garantir a proteção e a dignidade dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

AQUINO, M.; FOUREAUX, R. Assédio sexual nas instituições de segurança pública e nas forças armadas: campanha nacional das 10 medidas contra o assédio sexual. [S. l.]: Atividade policial, 2020. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/noticias/2020/outubro/Ass%C3%A9dio_Sexual_nas_

Institui%C3%A7%C3%B5es_de_Seguran%C3%A7a_P%C3%BAblica_e_nas_For%C3%A7a_Armadas_Revista_da_pesquisa.pdf. Acesso em: 13 out. 2024

BRASIL. Código Penal. Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Brasília, DF: [s.n.], 1940.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: [s.n.], 1943.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRODSKY, C. M. The harassed worker. Lexington: Lexington books, 1976.

DE DIREITO, E.; COMUNICAÇÃO, N. E. PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/6117/1/ARTIGO%20CIENT%20%8DFICO%20B%20C%20A1rbara%20Correia%20Silva.pdf>>. Acesso em: 26 oct. 2024.

Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-servico-publico-a-inexistenciadelegislacao/407792520#:~:text=N%C3%A3o%20existe%20uma%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20federal,%C3%A0%20boa%20conduta%20do%20servidor.>>>. Acesso em: 25 out. 2024.

Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20%C3%A9%20definido,%E2%80%9D%20\(C%20C3%B3digo%20Penal%2C%20art..](https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20%C3%A9%20definido,%E2%80%9D%20(C%20C3%B3digo%20Penal%2C%20art..) Acesso em: 25 oct. 2024b.

FREITAS, M. E. A metáfora da guerra e a violência no mundo do trabalho. In: CARRIÈRE, A. SARAIVA, A. Simbolismo organizacional. (2007a)

FREITAS, M. E. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? RAE-eletrônica, São Paulo, janeiro-junho 2007.

HIRIGOYEN, M.F. Le malaise dans le travail, harcèlement moral: démêler le vrai du faux. Paris: Syros, 2001.

LECLERC, C. Intervenir contre le harcèlement au travail: soigner et sévir ne suffisent pas. Pistes, v. 7, n. 3, 2005.

LEYMANN, H. O conteúdo e o desenvolvimento do assédio moral no trabalho. Revista Europeia de Psicologia do Trabalho e das Organizações, Vol. 15, n. 2, p. 165-184, 1996.

MARTININGO FILHO, A.; SIQUEIRA, M. Assédio moral e gestão de pessoas. RAM – Revista de Administração Mackenzie, v. 9, n. 5. Brasília, 2008. Disponível em: <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/view/184>. Acesso em: 31 out. 2019

Projeto – Mulheres em Segurança: Assédio Não! Ministério Público do Estado de Alagoas - MPALMinistério Público do Estado de Alagoas, 9 set. 2020. Disponível em: <<https://www.mpal.mp.br/?p=25540>>. Acesso em: 25 out. 2024.

TRT-6 lança a Cartilha Sobre as Diversas Formas de Assédio. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2023/06/06/trt-6-lanca-cartilha-sobre-diversas-formas-de-assedio>. Acesso em: 25 out. 2024.

SANSÃO, L. Especial Assédios na PM: Mulheres são vítimas todos os dias. Disponível em: <https://ponte.org/reportagem-especial-mulheres-sao-vitimas-de-assedios-diariamente-na-pm/>. Acesso em: 25 out. 2024.

(SENASP), 2013. 184p. Disponível em: http://www.justica.gov.br/suaseguranca/seguranca-publica/analise-epesquisa/download/estudos_diversos/4mulheres-na-seguranca-publica.pdf. Acesso em: 13 out. 2024.