

**Entrevista sobre Assédio no Ambiente de Trabalho com o Delegado  
Edson Moreira.**

1) O que é considerado assédio no ambiente de trabalho?

Qualquer conduta abusiva, seja ela moral ou sexual, pode ser considerada assédio. O Assédio Sexual é crime previsto no art. 216-A do Código Penal e pode resultar em pena de um a dois anos. Já o assédio sexual, não é considerado crime, mas alguns comportamentos isolados são considerados, como xingar (crime de injúria), ameaçar de causar algum mal (crime de ameaça) e espalhar boatos maldosos (crime de difamação), por exemplo.

A abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais é assédio moral.

Comportamentos intencionais prolongados e ofensivos à dignidade do trabalhador são considerados como assédio moral (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.). É assédio aquela atitude que fere a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Alguns exemplos: desprezar, ironizar, espalhar boatos, fazer piadas, pôr apelidos ofensivos, fazer usar roupas ou acessórios como forma de punição, conversar somente aos gritos, criticar sempre o trabalho, por melhor que ele esteja e dar instruções confusas. Também é assédio proibir o colaborador de utilizar o banheiro ou limitar seu tempo de utilização, estabelecer metas e prazos impossíveis, dar tarefas muito abaixo de sua capacidade, ameaçar constantemente de demissão. Outra forma muito comum é isolar a pessoa, ignorá-la, não convidá-la para reuniões ou eventos da empresa, retirar seus equipamentos e atribuições e obrigá-la a ficar sem trabalhar.

2) Como o senhor vê o assédio no ambiente de trabalho tão explícito hoje em dia?

Na verdade, não creio que tenham aumentado os casos de assédio no ambiente de trabalho. O que ocorre é que com a ascensão dos meios de comunicação social e a informação mais facilitada para o cidadão, as pessoas estão mais esclarecidas e possuem mais maneiras de denunciar. As denúncias ocorrem com mais frequência, mas as situações de assédio sempre ocorreram, infelizmente.

3) Quais são as causas de assédio no ambiente de trabalho?

Com relação ao assédio sexual, quanto maior o contato humano, maior a possibilidade de haver interesse de relacionamento. Como as pessoas passam muitas horas de seu dia no trabalho, alguns gestores e funcionários não sabem se portar exclusivamente profissionalmente nos ambientes e acabam cometendo este crime.

Quanto ao assédio moral, muitos a praticam na tentativa de aumentar a produtividade a qualquer custo, para obrigar o assediado a pedir demissão ou provocá-lo até que ele dê motivo para ser demitido, ou mesmo por puro sadismo do agressor. Há empresas nas quais o assédio é estimulado e utilizado como forma de gestão de pessoas, ao que se dão os nomes de assédio moral coletivo, institucional, organizacional ou “straining”.

4) Normalmente são gestores que mais assediam. O senhor pode dizer o por que?

Embora não concorde com a afirmação de que normalmente são os gestores, pois muitos colegas de mesmo nível hierárquico também são assediados e assediam, entendo que é comum que o “patrão”, estando em posição privilegiada, use dessa vantagem para obter favores sexuais ou para denegrir a imagem de subalternos ou dependentes sem temer alguma punição. Porém, os funcionários precisam estar esclarecidos de que a denúncia deve ser feita para que o assédio se torne algo menos comum.

5) Quais as providências a serem tomadas em uma situação de assédio no ambiente de trabalho?

Em primeiro lugar, a pessoa que assedia deve ser colocada em seu devido lugar. Resistindo, denuncie o comportamento ao departamento de Recursos Humanos da empresa ou ao posterior. Tente conversar com o agressor somente na presença de testemunhas e reúna provas (como anotações de data e hora dos assédios) para comprovar a veracidade das informações.

Se o assédio persistir, procure seu sindicato e denuncie. Ele deve estar apto a destacar um representante para te acompanhar em reuniões da empresa para discutir o assunto. Você também pode fazer a denúncia pela internet ou pessoalmente no Ministério Público do Trabalho.

6) A justiça considera assédio no ambiente de trabalho baseado em que?

A justiça considera assédio no ambiente de trabalho baseado em denúncias e/ou crimes mais graves como injúria, estupro, ameaça.

7) Qual a sua opinião sobre o assunto?

Para evitar o assédio no ambiente de trabalho, as pessoas devem se valorizar, saber das capacidades que possuem, procurar usar roupas adequadas e não “dar liberdade” para que o outro se sinta no direito de agir ou falar qualquer coisa que possa ofendê-las.

É importante que as empresas mantenham um ambiente de trabalho saudável, a lei obriga que isto ocorra. Portanto, ela deve estabelecer políticas de identificação, prevenção e combate ao assédio e deve deixar bem claro a todos que os atos de violência não serão admitidos. É muito importante criar maneiras que permitam a denúncia das vítimas e que garantam a apuração dos fatos e a punição dos assediadores.

8) Quais os tipos de assédio aos quais estamos sujeitos no ambiente de trabalho?

No ambiente de trabalho estamos sujeitos ao assédio moral (ou psicológico) e ao assédio sexual.

Entrevista realizada por Simone Cappai e Deisy Aparecida de Jesus e Silva

### ***Currículum***

Edson Moreira da Silva nasceu no dia 16 de Abril de 1959, em São Paulo/SP. Seu pai saiu do Nordeste, com destino à capital paulista, para atuar na Força Nacional.

Na adolescência, Edson trabalhou em uma gráfica; aos 21 anos ingressou na Polícia Militar do Estado de São Paulo e continuou estudando com o intuito de trabalhar na Polícia Civil.

Graduou-se em direito na Faculdade de Direito de Guarulhos, em 1988. Dois anos depois, passou no concurso da Polícia Civil de Minas Gerais, onde veio morar e especializar-se em Estudos de Criminalidade e Segurança Pública pela UFMG. Recebeu o Título de Cidadão Honorário de Belo Horizonte e seu último trabalho na Polícia foi como chefe do Departamento de Homicídios e Proteção à Pessoa - DHPP, onde esteve à frente de investigações de repercussão nacional (como o caso do goleiro Bruno/Eliza Samudio e o caso do "Maníaco de Contagem").

### ***Experiência Profissional***

- Deputado Federal 2015/2019
- Vereador de Belo Horizonte 2013/2015
- Chefe do Departamento de Investigações de Homicídios e Proteção à Pessoa – DHPP
- Professor de Direito Penal e Processo Penal da UNIFENAS – Universidade José do Rosário Vellano
- Professor de Investigações Policiais
- Professor de Técnica e Prática de Inquérito Policial/TPI/Acadepol
- Coordenador dos Cursos de Formação da Academia de Polícia/Acadepol
- Delegado Regional de Uberaba/MG
- Coordenador de Polícia Civil/SGPC
- Chefe da Divisão de Operações Especiais/Antissequestro/DEOESP
- Coordenador de Operações Policiais do Departamento de Trânsito
- Chefe da Divisão de Crimes Contra a Vida DCCV-MG
- Sargento da PMESP
- Cabo da PMESP
- Soldado da PMESP