

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

DENUNCIE!



REFERENCIADO NA LEGISLAÇÃO MUNICIPAL



PREFEITURA MUNICIPAL DE
**GOVERNADOR
VALADARES**

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO **3**

O QUE É ASSÉDIO MORAL? **4**

EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL **5**

EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE ASSÉDIO MORAL
CONTRA AS MULHERES **6**

QUEM ASSEDIA? QUEM É ASSEDIADO? **7**

MULHERES E HOMENS SOFREM ASSÉDIO MORAL? **8**

QUAIS DANOS O ASSÉDIO MORAL TRAZ À
INSTITUIÇÃO E À EMPRESA PRESTADORA DE
SERVIÇOS? **9**

COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL? **10**

COMO DIFERENCIAR ASSÉDIO MORAL
E ASSÉDIO SEXUAL? **11**

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL? **12**

QUAIS SÃO OS DANOS PARA A PESSOA
ASSEDIADA? **13**

O QUE VOCÊ PODE FAZER? **14**

SUMÁRIO

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral, como fator de degradação do ambiente profissional, não é um fenômeno recente. Nas sociedades modernas, o estímulo à competitividade e ao individualismo vem intensificando essa prática. Por outro lado, é crescente a preocupação dos legisladores, dos organismos internacionais de direitos humanos, dos profissionais do direito e da saúde, entre outros, com a identificação, a prevenção e a repressão do assédio moral. O assédio moral atinge ambos os sexos, todas as raças e etnias. Entretanto, sabe-se que a diversidade nem sempre é respeitada, determinando impactos diferenciados no acesso e nas relações de trabalho.

As condições de trabalho e as relações entre trabalhadores influenciam a qualidade de vida dos indivíduos e a sua produtividade.

LEMBRE-SE: O assédio moral não é um problema meramente individual. Ele reproduz no ambiente de trabalho práticas enraizadas num contexto social, econômico, organizacional e cultural mais vasto de desigualdades sociais, inclusive as relacionadas ao gênero e à raça. Como consequência, produz efeitos negativos que ultrapassam a esfera do(a) trabalhador(a) para atingir o ente público, a empresa e a comunidade.



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o(a) servidor(a), ou o(a) estagiário(a) – ou grupo de servidores(as) – a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los(as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho. A habitualidade da conduta e a intencionalidade (o fim discriminatório) são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

Ainda que frequentemente a prática do assédio moral ocorra no local de trabalho, é possível que ele se verifique em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na seara profissional.

ATENÇÃO: No Brasil, o assédio moral atinge **36% da população economicamente ativa**. Pesquisa realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, da PUC de São Paulo, **entre 2001 e 2005**, mostrou que o assédio moral acontece de Norte a Sul do país. De um universo de **42,4 mil trabalhadores** de empresas públicas e privadas, governos e organismos não governamentais, dez mil haviam sofrido algum tipo de humilhação no trabalho. Em países europeus, pesquisas comprovam a prática de assédio moral nas relações de trabalho. **Exemplificativamente, citam-se: Reino Unido - 16,3%, Suécia - 10,2%, França - 9,9% e Alemanha - 7,3%.**

Fonte: (www.assediomoral.org).

EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL:

- Retirar autonomia funcional dos servidores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- Sonegar informações para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erro;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou distintas das suas atribuições;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Segregar o(a) assediado(a) no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções do(a) assediado(a);
- Espalhar boatos a respeito do servidor, procurando desmerecê-lo perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Invadir a vida privada com ligações telefônicas, cartas, e-mail e/ou outras formas;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Isolar o(a) assediado(a) de confraternizações, almoços e atividades juntamente com os demais colegas;
- Isolar e perseguir em virtude de manifestação político partidária divergente da Administração;
- Pressionar para que no cumprimento dos seus direitos eleitorais o servidor se alinhe a força política da gestão.



EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES:

- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam em consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Discriminar e não cumprir a legislação referente aos direitos das mulheres, ex.: maternidade, amamentação, atributos físicos, etc;
- Alegar e/ou vincular a aspectos biológicos, físicos e/ou psíquicos das mulheres no cumprimento das atribuições profissionais.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

- **Vertical:** Relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica. Pode ser descendente (assédio praticado por superior hierárquico) e ascendente (assédio praticado por subordinado);
- **Horizontal:** Relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação. O assédio moral horizontal se caracteriza e gera responsabilidades para a Administração Pública quando o superior hierárquico do ofensor e do ofendido tem conhecimento da relação de assédio e se mantém omissivo.

- **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 ASSEDIA?

Em regra, o(a) assediador(a) é autoritário(a), manipulador(a) e abusa do poder conferido em razão do cargo ou função. O(a) assediador(a) satisfaz-se com o rebaixamento de outras pessoas, é arrogante, desmotivador e tem necessidade de demonstrar poder. Não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais. O assédio moral pode ser praticado por uma ou mais pessoas.

QUEM É ASSEDIADO?

Em regra, o assédio moral é praticado contra o servidor com problemas de saúde, ou contra aqueles com posição contrária à chefia. Suas características profissionais e pessoais provocam irritação e rivalidade entre chefias e colegas, o que contribui para a prática do assédio moral. O assédio moral pode ser praticado contra uma pessoa ou contra um grupo determinado de pessoas.

ATENÇÃO: Quem sofre assédio fica isolado no ambiente de trabalho e os colegas comumente rompem os laços afetivos e reproduzem os atos de violência psicológica do(a) assediador(a), instaurando-se um pacto coletivo de tolerância e silêncio.

QUAIS SÃO OS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO?

O assédio moral pode provocar os seguintes danos:

- **Psicológicos:** Culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência

depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio.

- **Físicos:** Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros.
- **Sociais:** Diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros.
- **Profissionais:** Redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores.

ATENÇÃO: Os danos do assédio moral à saúde podem se manifestar distintamente entre homens e mulheres.

MULHERES E HOMENS SOFREM ASSÉDIO MORAL?

Segundo pesquisa realizada pela médica Margarida Barreto, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), as mulheres são mais assediadas moralmente do que os homens – 65 % das entrevistadas relatam atos repetidos de violência psicológica, contra 29% dos entrevistados.

No mesmo sentido, estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho em parceria com a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM) demonstram que as discriminações e as desigualdades tornam-se mais evidentes no espaço social do trabalho, no qual a mulher fica afastada de algumas funções dadas por outras pessoas, sob a ótica de uma ideologia, ainda dominante, de que a divisão de papéis é naturalmente determinada pela diferenciação biológica.

Somado ao gênero, a raça e a etnia são também fatores de discriminação, de modo que as mais afetadas pelo assédio moral são as mulheres negras.

QUAIS DANOS O ASSÉDIO MORAL TRAZ À INSTITUIÇÃO E À EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS?

- Prejuízo da imagem institucional perante a sociedade;
- Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade de servidores(as) e estagiários(as);
- Aumento das doenças profissionais, dos acidentes de trabalho e dos danos aos equipamentos;
- Alteração constante de lotação ou posto de trabalho, entre outros;
- As ações judiciais de indenização por assédio moral trazem danos orçamentários ao poder público, pagos com imposto do cidadão.

A PESSOA QUE ASSEDIA OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?

- Quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo etc.).
- O servidor público, cuja conduta resultar em condenação para Administração Pública a indenizar o assediado, responderá civil e administrativamente com vistas ao ressarcimento do dinheiro público.

COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL?

- Formar e informar servidores(as) e estagiários(as) sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilização de agentes e da Administração Pública;
- Incentivar as boas relações de trabalho, a solidariedade, o cooperativismo e a inter-relação pessoal;
- Avaliar constantemente as relações sociais do órgão;
- Atentar para as mudanças de comportamento de servidores;
- Instituir políticas públicas de recursos humanos que atenda todas as condições de relacionamento social e comportamento individual (isolamento, alterações psíquicas, alegações de problemas físicos, alterações da personalidade, alcoolismo, drogas etc.

Servidores(as) públicos(as) e estagiários(as):

- Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência à data, horário, local, nome do(a) agressor(a), nome de testemunhas, descrição dos fatos etc.;
- Evitar conversar sozinho com o agressor(a);
- Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança;
- Buscar apoio com familiares e amigos;
- Evitar sentimentos de culpa e de inferioridade, buscando apoio psicológico para aprender técnicas de enfrentamento e de relaxamento para lidar com o problema de forma mais forte e sem comprometimento da saúde.

ATENÇÃO: ROMPA O SILÊNCIO!

Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes, testemunhas, áudios e vídeos.

COMO DIFERENCIAR ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio moral não se confunde com o assédio sexual. O assédio de conotação sexual pode se manifestar como uma espécie agravada do moral, que é mais amplo. O assédio sexual caracteriza-se por constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o(a) assediador(a) da sua condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função. Há, portanto, uma finalidade de natureza sexual para os atos de perseguição e importunação. O assédio sexual consuma-se mesmo que ocorra uma única vez e os favores sexuais não sejam prestados pelo(a) assediado(a).

ASSÉDIO SEXUAL É CRIME

A violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e etnias, em particular as meninas e mulheres. 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 uma violação de direitos humanos.

O assédio sexual fere a dignidade humana, viola o direito das trabalhadoras à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, além de prejudicar sua saúde. É alimentado pelo sigilo, que esconde o tamanho real do problema. Segundo estimativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), **mais de 50% das trabalhadoras** em todo o mundo já sofreram assédio sexual e somente **1% dos casos são denunciados**.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é definido por lei como o ato de “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” (**Código Penal, art. 216-A**).

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação porque considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela pessoa assediada.

A Lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir e/ou obrigar alguém a fornecer favor sexual.

EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO SEXUAL

- Insinuações explícitas ou veladas;
- Gestos ou palavras escritas ou faladas;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças veladas ou explícitas de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação, ofensa;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico.

MAS, ATENÇÃO! Elogios sem conteúdo sexual ou flertes consentidos NÃO CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL.

FIQUE ALERTA!

Diferentemente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode ser repetida ou não.

QUAIS SÃO OS DANOS PARA A PESSOA ASSEDIADA?

- Privação da autonomia;
- Integridade física e psicológica afetada em decorrência da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do autoisolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- Significativa redução da autoestima;
- Diminuição da produtividade;
- Afastamentos por doenças;
- Desligamentos;
- Insatisfação no trabalho;
- Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

A PESSOA QUE ASSEDIA OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUCTA?

Sim, tanto na esfera criminal quanto na administrativa.

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave, a ser apurada por sindicância administrativa e punida através do Processo Administrativo Disciplinar, que pode resultar, inclusive, em demissão. Na esfera criminal a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção.

COMO PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL?

A prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos.

Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio sexual, **destacam-se as seguintes:**

- Oferecer informação sobre o assédio sexual;
- Fazer constar no estatuto do servidor medidas de prevenção do assédio sexual;
- Incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- Dispor de instância administrativa para acolher denúncias;
- Apurar e punir as violações denunciadas.

O QUE VOCÊ PODE FAZER? ROMPA O SILÊNCIO!

Diga não ao assediador, amplie e fortaleça a rede de proteção.

O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela que é a assediada, o que dificulta a obtenção de provas. Por isso mesmo, é importante romper o silêncio e trazer a público os fatos ocorridos. **Assim:**

- Conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares;
- Faça o seu relato no setor de Recursos Humanos;
- Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e testemunhas.





DENUNCIE
ASSÉDIO MORAL

ouvidoria
DO MUNICÍPIO
☎ 3271.8928



PREFEITURA MUNICIPAL DE
**GOVERNADOR
VALADARES**