PREFEITURA MUNICIPAL DE

PAINEL

Capital Catarinense do Pinhão

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Cartilha de Orientação
Prevenção e Denúncia

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é caracterizado pela exposição a situações humilhantes, vexatórias e/ou constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma intencional, repetitiva e habitual, por chefias e até mesmo por colegas. Essas situações podem se dar através de agressões verbais, escritas, comportamentos, gestos ou atos, ou até mesmo por situações mais sutis, que envolvam boatos ou situações degradantes que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, afetando a autoestima ou degradando o ambiente de trabalho.

CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para criar uma cultura institucional de humilhação e controle.

Assédio moral vertical: Ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- **Descendente:** praticado pelo superior hierárquico.
- **Ascendente:** praticado pelo subordinado.

Assédio moral horizontal: Não há relação hierárquica na relação de trabalho. Ocorre entre colegas sem relação de subordinação.

Assédio moral misto: Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho.

EXEMPLIFICANDO O ASSÉDIO MORAL

- Ignorar a presença da pessoa e se dirigir somente aos demais.
- Espalhar rumores e boatos ofensivos e/ou degradantes.
- Utilizar as redes sociais para postar mensagens depreciativas do trabalhador.
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência.
- Impor condições de trabalho diferentes das cobradas dos demais colegas da mesma secretaria ou unidade setorial, como forma de retaliação.
- Tratar trabalhador específico de forma diferenciada, dificultando ou impedindo seu acesso aos benefícios e direitos concedidos aos demais.
- Dificultar ou criar empecilhos para a realização do trabalho do trabalhador.
- Tratar a pessoa de forma desrespeitosa e/ou vexatória diante dos colegas.
- Vigiar excessivamente apenas o trabalhador assediado.
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.
- Passar tarefas humilhantes ou impor punições vexatórias.
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para a finalização de um trabalho.
- Limitar o número de vezes ou monitorar o tempo em que o trabalhador permanece no banheiro.
- Discriminar o trabalhador em virtude de gênero, raça ou orientação sexual.

I**MPORTANTE:** Para caracterizar o assédio moral, é necessária a identificação conjunta dos seguintes elementos

REPETIÇÃO (habitualidade);
INTENCIONALIDADE (fim discriminatório);
DIRECIONALIDADE (agressão dirigida à pessoa ou a grupo determinado);
TEMPORALIDADE (durante a jornada de trabalho, repetição no tempo).

O QUE NÃO CARACTERIZA O ASSÉDIO MORAL

A cobrança por meio de ferramentas e ações gerenciais relativas à sua eficiência, comprometimento, desempenho, dedicação e zelo no cumprimento de suas atribuições, bem como a observância da jornada e do horário de trabalho, voltadas para o cumprimento de suas funções e deveres enquanto trabalhador da Administração, não configura assédio moral. Da mesma forma, ser cobrado em relação ao respeito à hierarquia no trabalho e situações isoladas de atritos ou desentendimentos também não configuram assédio moral.

Exemplificando

- Cobranças, críticas e avaliações relativas ao trabalho, ao desempenho funcional e ao comportamento profissional da pessoa.
- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas. O aumento do volume de trabalho pode ocorrer em épocas e períodos específicos.
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle, como o ponto eletrônico e o rastreamento veicular.
- Conflitos esporádicos, meras discordâncias ou animosidades com chefias e/ou colegas.
- Ser cobrado para cumprir as normas e deveres da organização.
- Ser cobrado para utilizar corretamente os EPIs.
- Monitoramento do e-mail institucional, no interesse da Administração.

ASSÉDIO SEXUAL

COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO SEXUAL

De forma geral, o assédio sexual caracteriza-se pelo constrangimento e por insinuações de caráter sexual no ambiente de trabalho, não consentidos pela pessoa assediada. Tanto mulheres quanto homens podem ser vítimas ou assediadores.

CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

Assédio Vertical: Quando o assédio é praticado por chefias contra seus subordinados, ou por pessoas com ascendência hierárquica sobre outras, caracteriza-se o crime previsto no artigo 216-A do Código Penal.

Assédio Horizontal: Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa assediada e o assediador, como, por exemplo, entre colegas de trabalho, podendo caracterizar o crime de importunação sexual.

EXEMPLIFICANDO O ASSÉDIO SEXUAL

- Cantadas e insinuações constantes.
- Piadas pejorativas e conversas indesejáveis sobre sexo ou de cunho sexual.
- Brincadeiras constrangedoras de conotação sexual.
- Convites impertinentes.
- Chantagens ou ameaças a fim de obter vantagem ou satisfação sexual.
- Enviar e-mails, bilhetes, mensagens ou efetuar ligações de natureza sexual.
- Compartilhar ou mostrar desenhos ou imagens de conotação sexual.
- Fazer gestos ou emitir sons de natureza sexual.

- Contato físico não desejado.
- Levantar questões inapropriadas sobre a vida sexual de alguém.
- Perturbação ou ofensas de cunho sexual.
- Atacar sexualmente.

IMPORTANTE: Não é necessário haver contato físico para configurar o assédio.

O QUE NÃO CARACTERIZA O ASSÉDIO SEXUAL

- Aproximações respeitosas que, em sendo rechaçadas pela pessoa, não tiveram seguimento e/ou consequências na esfera profissional dos envolvidos.
- O flerte recíproco ou aceito, desde que livre de vícios de consentimento.
-

IMPORTANTE: Embora algumas situações isoladas não caracterizem assédio, elas podem configurar dano moral.

O colaborador da Administração Pública que pratica assédio (moral ou sexual) pode ser responsabilizado administrativamente, bem como nas esferas civil (danos morais e materiais) e criminal, a depender do caso. A violência poderá caracterizar crimes, como assédio sexual, importunação sexual, estupro, lesão corporal, crimes contra a honra, bullying, racismo, entre outros.

COMO DENUNCIAR

As denúncias podem ser efetuadas por qualquer pessoa que presenciar ou sofrer situações de assédio, por meio do endereço eletrônico *controleinterno@painel.sc.gov.br* ou, de forma anônima, via Ouvidoria Municipal, no seguinte link:

https://falabr.cgu.gov.br/web/home

As denúncias serão analisadas pela Comissão de Ética e Assédio do Município, sendo fundamental que seja informado o maior número possível de informações sobre os fatos e os agentes assediador e assediado, **sempre resguardado o sigilo do denunciante.**

IMPORTANTE: É primordial reunir provas do assédio moral contra si (mensagens, vídeos, gravações, registro de datas, testemunhas etc.), pois elas serão necessárias para a apuração da conduta irregular, bem como da materialidade e da autoria.

Após reunir as comprovações necessárias e havendo manifestação da Comissão de Ética e Assédio, o assediador poderá, a depender da gravidade, sofrer PAD (Processo Administrativo Disciplinar) e receber as penalidades cabíveis, respeitados os princípios do contraditório e da ampla defesa.