



SISEMJUN

Sindicato dos Servidores Públicos
Municipais de Juazeiro do Norte - CE

CARTILHA CONTRA ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



O que é assédio moral?

De acordo com a **Lei Municipal nº 4293, de 25 de fevereiro de 2014**, considera-se assédio moral no trabalho:

A exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticado de modo repetitivo e ou prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a auto-determinação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade do servidor constrangido.

Vale ressaltar que, apesar de frequentemente ocorrer no local de trabalho, é possível que se verifique o assédio moral em outros ambientes, desde que a sua prática esteja relacionada às relações de poder desenvolvidas na esfera profissional.



Quais são os tipos de assédio moral?

1. VERTICAL DESCENDENTE:

Quando é realizado por um servidor ou funcionário que ocupa uma posição hierárquica superior à da vítima, no ambiente de trabalho.

2. VERTICAL ASCENDENTE:

Quando é realizado por um servidor ou funcionário que ocupa uma posição hierárquica inferior à da vítima, no ambiente de trabalho.

3. HORIZONTAL:

Quando é realizado por um servidor ou funcionário que ocupa uma posição hierárquica igual à da vítima, no ambiente de trabalho.

4. MISTO:

Consiste na cumulação do assédio moral vertical (descendente e ascendente) e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.



Como saber se está sendo vítima de assédio moral?



Vamos citar alguns exemplos:

- Questionar a todo momento, as decisões do(a) trabalhador(a), retirando sua autonomia;
- Atribuir novas tarefas, fugindo da função original do(a) trabalhador(a), sobrecarregando-o e gerando uma sensação de incompetência;
- Ignorar o/a trabalhador(a) no ambiente de trabalho, falando somente com os demais;
- Impor punições que coloquem a vítima em situação de humilhação;
- Não fornecer ou retirar instrumentos de trabalho;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa, com frequência;
- Não levar em conta os problemas de saúde da vítima;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos que diminuam a vítima;
- Isolar a vítima fisicamente, buscando diminuir o seu contato com os demais colegas de trabalho;
- Aplicar regras e condições de trabalho diferentes do que é aplicado aos demais colegas no trabalho;
- Cobrar demandas e tarefas com prazos propositalmente incompatíveis com a necessidade real para a

sua execução, tornando impossível, a sua finalização;

- Cobrança excessiva com a vítima;
- 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;
- Incentivar a rivalidade entre os/as trabalhadores(as) no ambiente de trabalho, buscando dificultar a solidariedade entre os colegas e gerando desconfiança entre os mesmos;
- Restringir o uso do banheiro;
- Ridicularizar o servidor enfermo e sua doença, tentando controlar as eventuais consultas médicas e incitar a discriminação em relação a estes, colocando-os, sem necessidade, em locais diferentes dos colegas;
- Discriminar o trabalhador devido à sua orientação sexual, religião, raça, gênero.

EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES:

- *Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas externas;*
- *Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;*
- *Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;*
- *Oferecer oportunidades de aperfeiçoamento profissional preferencialmente aos homens em detrimento das pessoas do gênero feminino.*



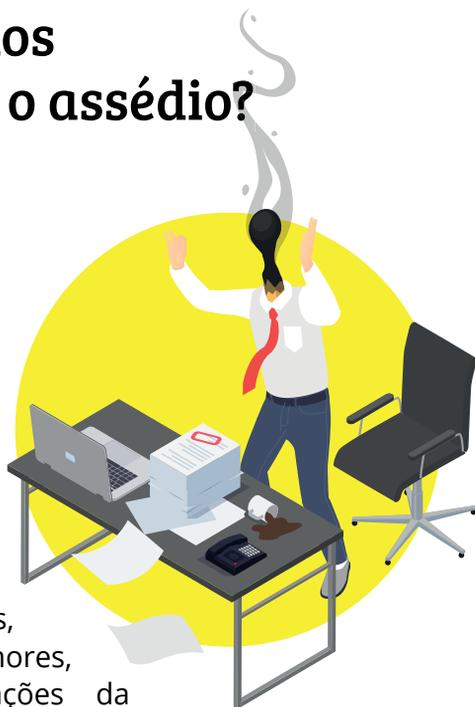
Quais são os danos para quem sofre o assédio?

- **Psicológicos:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa auto-estima, 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.

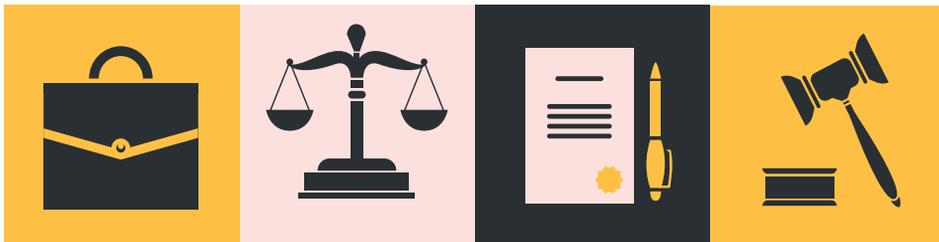


O que fazer?



- 1.** Buscar apoio do sindicato. O SISEMJUN disponibiliza assistência jurídica para os seus sócios(as).
- 2.** Ter uma rede de apoio entre os seus colegas de trabalho, é importante que o/a assediador(a) não consiga isolar a vítima.
- 3.** Registrar, quando possível, o assédio. Caso não seja possível no momento, deve-se anotar os detalhes, como data, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais parecer necessário;
- 4.** Manter contato com outras pessoas que tenham sofrido o mesmo, como forma de fortalecer a denúncia.
- 5.** Procurar auxílio psicológico para ajudar a lidar com o problema e evitar maiores comprometimentos da saúde física e mental.
- 6.** Não aceite o assédio! Mas evite conversas individuais, onde somente o assediador está presente.

Art. 5º da Lei nº 4293/2014 - *Por provocação a parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral no trabalho, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.*



Quais as punições previstas na Lei nº 4293/2014?

A Lei prevê as seguintes penalidades para o assediador:

Art. 4º - O assédio moral no trabalho praticado por agente, que exerça função de autoridade, nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I - advertência;

II - suspensão; e/ou

III- demissão.

Cada penalidade será utilizada de acordo com a gravidade da infração:

§ 3º - A advertência será aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique imposição de penalidade mais grave, podendo ser convertida em frequência obrigatória a programa de aprimoramento e melhoria do comportamento funcional, com infrator o compelido a dele participar regularmente, permanecendo em serviços.

§ 4º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência.

§ 5º - Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia, à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sujeitando o infrator a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades.

O assédio moral é uma relação triangular entre assediador, vítima e colegas que permanecem inertes diante dessa conduta. Após a confirmação de assédio moral, não se intimide, nem seja cúmplice.

Denuncie!



Assédio Sexual



Como diferenciar assédio sexual e assédio moral?

O assédio sexual não se confunde com o assédio moral. O assédio de conotação sexual pode se manifestar como uma espécie agravada do moral, que é mais amplo.

Segundo o artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, o assédio sexual caracteriza-se por: 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. A pena prevista para esse crime é de 1 (um) a 2 (dois) anos de detenção.

Há, portanto, uma finalidade de natureza sexual para os atos de perseguição e importunação cometidos no ambiente de trabalho. O assédio sexual consuma-se mesmo que ocorra uma única vez e os favores sexuais não sejam entregues pelo(a) assediado(a).

Infelizmente, o assédio sexual atinge, com mais frequência, as mulheres e constitui mais uma das muitas violências sofridas por elas. De modo geral, acontece quando um homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer.

Tal atitude, ainda que menos comum, também pode ocorrer tendo os homens como vítimas. Ademais, é importante frisar que o assédio sexual no ambiente de trabalho não se restringe às situações hierárquicas, podendo ocorrer assédio sexual horizontal.



Quais os tipos de assédio sexual?

• ASSÉDIO POR INTIMIDAÇÃO:

Assédio sexual por meio do qual o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização; restringindo, sem motivo, a atuação de alguém ou criando uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.

• ASSÉDIO POR CHANTAGEM:

Assédio sexual “isto por aquilo”, no qual é oferecida a troca de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual; através de chantagem, insistência e importunação da vítima.

Para caracterizar o assédio sexual é necessário o contato físico?

Não, pois várias condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico. Essa prática pode ser clara, como expressões verbais ou escritas, ou de formas mais sutis, como comentários, gestos, imagens enviadas por e-mails, entre outros.

A testemunha

- Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu (sua) colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso.
- Ofereça apoio à vítima, disponibilizando-se como testemunha;
- Procure o SISEMJUN e relate o ocorrido;
- Comunique ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

Quais as consequências para o assediador?

O assediador pode ser punido tanto na esfera civil, como também nas esferas administrativa e penal. Sendo o assediador um servidor público, o Estado (União, Estado ou Município) pode ser responsabilizado civilmente pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui, segundo atribuição legal, art. 37, §6º, da CF, responsabilidade objetiva, ou seja, independe de prova de culpa. Ao ser comprovado o assédio e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima.

**NÃO SE CALE! ASSÉDIO
É CRIME! DENUNCIE!**

CARTILHA CONTRA ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



SISEMJUN

Sindicato dos Servidores Públicos
Municipais de Juazeiro do Norte - CE

Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Juazeiro do Norte

📍 Rua São Cândido, nº 397, Salesianos, Juazeiro do Norte – CE.

INFORMAÇÕES: (88) 3512-2075 | 📞 (88) 9 9970-1541

contato@sisemjun.org.br | 🌐 /sisemjun

www.sisemjun.org.br