



ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO



Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará
Biblioteca Setorial Campus do Taurizinho

U58a Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará
 Assédio moral e sexual: prevenção e enfrentamento /
Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará ; elaboração
e revisão do conteúdo: Francisco Vanderlei Almeida de
Oliveira ... [et al.]. — Marabá, PA : Unifesspa, 2022.
 25 p. : il. color.

Bibliografia

1. Assédio. 2. Assédio no ambiente de trabalho. 3. Assédio sexual. 4. Assédio - Legislação. I. Oliveira, Francisco Vanderlei Almeida de [et al]. II. Título.

CDDir: 4. ed.: 342.6

Catálogo na fonte: Alessandra Helena da Mata Nunes – CRB-2/586

Equipe de Elaboração

Elaboração e Revisão do Conteúdo:

Francisco Vanderlei Almeida de Oliveira
Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

Poliana Gonçalves Ferreira
Divisão de Saúde e Qualidade de Vida

Júlia Silva de Paulo
Auditoria Interna

Josilene da Silva Tavares
Ouvidoria

Khândida Coelho Vichmeyer Paula
Divisão de Processos Disciplinares (Diprod)

Marcelo Gaudêncio Brito Pureza
Comissão de Ética

Juliana de Sá Souto
Divisão de Gestão de Riscos e Integridade (Digri/Seplan)

Projeto gráfico, artes e diagramação:

Ricardo Souza de Araújo
Divisão de Saúde e Qualidade de Vida

Nota: Cartilha elaborada por meio de pesquisas em sites da web e em páginas oficiais de instituições governamentais, conforme bibliografias citadas.

sumário

1 Assédio Moral

- 02 O que é assédio moral? Tipos de assédio moral
- 04 Situações que caracterizam o assédio moral
- 06 Principais causas do assédio moral
- 17 Consequências do assédio moral

2 Assédio Sexual

- 11 O que é assédio sexual?
- 12 Tipos de assédio sexual
- 13 Situações que caracterizam o assédio sexual
- 14 Principais causas do assédio sexual
- 16 Consequências do assédio sexual

3 Assédio

- 17 O que não é assédio?
- 18 Deveres, proibições e responsabilização do servidor que pratica assédio moral e/ou assédio sexual

4 Procedimentos, prevenção e denúncia

- 20 Como prevenir o assédio?
 - 21 O que fazer e como denunciar?
 - 22 Como a vítima deve proceder?
 - 23 Como as testemunhas devem proceder?
 - 24 O que a Unifesspa está fazendo?
 - 25 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS
-

ASSÉDIO MORAL

ASSÉDIO MORAL

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral pode ser conceituado como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2001, p. 65). Tais atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado.

O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores ou estudantes a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo.

Características que tornam o ambiente mais propício à prática de assédio:	Algumas vantagens para o combate ao assédio moral na Administração Pública:
Estrutura hierarquizada	Estabilidade
Burocracia excessiva	
Regulamentação insuficiente	Maior proteção jurídica contra atos ilícitos
Falta de compromisso	Possibilidades maiores de buscar a reparação, tanto no plano administrativo como no judicial.
Alta competitividade	



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 melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

Assédio moral vertical ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

Descendente e Ascendente

Assédio moral Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.



Assédio moral Ascendente: Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra um superior hierárquico. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

Assédio moral horizontal ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.



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. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

- Retirar a autonomia do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Contestar, a todo o momento, as decisões do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Sobrecarregar o servidor, estagiário ou terceirizado de novas tarefas;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele servidor, estagiário ou terceirizado;
- Ignorar a presença do servidor, estagiário ou terceirizado assediado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;
- Superior hierárquico delega atribuições que constroem ou humilham o subordinado;
- Falar com o servidor, estagiário ou terceirizado aos gritos;
- Espalhar rumores a respeito do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Evitar a comunicação direta entre o assediado e o assediador: ocorre quando o assediador se comunica com a vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
- Isolar fisicamente o servidor, estagiário ou terceirizado no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima;
- Retirar funções gratificadas ou cargos em comissão do servidor, como forma de perseguição pessoal;



· Impor condições e regras de trabalho personalizadas a determinado servidor, estagiário ou terceirizado, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;

· Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;

· Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;

· Não atribuir atividades ao servidor, estagiário ou terceirizado, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;

· Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o servidor, estagiário ou terceirizado realize as atividades;

· Vigiar excessivamente apenas o servidor, estagiário ou terceirizado assediado;

· Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o servidor, estagiário ou terceirizado permanece no banheiro;

· Fazer comentários indiscretos quando o servidor, estagiário ou terceirizado falta ao serviço;

· Advertir arbitrariamente;

· Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do servidor, estagiário ou terceirizado;

· Instigar o controle de um servidor, estagiário ou terceirizado por outro, determinando que um trabalhador tenha controle sobre outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas;

· Superior hierárquico omite atribuições ao Subordinado;

· Superior hierárquico delega atribuições ao Subordinado fora do horário de trabalho;

· Exercer atribuições incompatíveis com o cargo que ocupa;

· Organização que estimula ou se silencia, estimulando as ocorrências;

· Retirar autonomia do subordinado, criticar seu trabalho e receber créditos pelo trabalho sem dar mérito ao subordinado.

PRINCIPAIS CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL

São inúmeras as causas do assédio moral nas organizações, especialmente sob a liderança autoritária, em que pessoas explodem quando acontece algum problema mais sério ou quando trabalham sobre pressão, ficando nervosas, podendo às vezes até conseguir os objetivos diante de seus subordinados, mas com isso gera, conseqüentemente, rotatividade excessiva, isto porque em curto prazo o autoritarismo funciona, mas na primeira oportunidade, aquele que se considera subjugado, busca outra organização para trabalhar e ser respeitado como ser humano, quando possível.

Causa 1: Abuso do poder diretivo;

Causa 2: Busca desproporcional do cumprimento de metas;

Causa 3: Agressão verbal na relação de trabalho provocada pelo subordinado;

Causa 4: Agressão verbal na relação de trabalho provocada entre pessoas da mesma hierarquia;

Causa 5: Agressão verbal na relação de trabalho provocada pela chefia;

Causa 6: Cultura autoritária da Instituição;

Causa 7: Conflito no ambiente de trabalho;

Causa 8: Inveja;

Causa 9: Ofensa Física;

Causa 10: Ofensa Verbal;

Causa 11: Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades;

Causa 12: Produzir boatos, calúnia, injúria ou difamação sobre a vida da pessoa; e

Causa 13: Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas.

Causa 14: Características psicológicas da vítima e do agressor;



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

As consequências acarretam danos diretamente a parte psíquica e física do indivíduo. Quando o indivíduo não consegue mais desempenhar suas atividades tanto na vida pessoal como profissional recorre ao isolamento, distanciando-se de todos com medo que o agressor possa aumentar suas crueldades ao saber que outras pessoas estão sabendo dos maus tratos. Além disso ideias suicidas passam fazer parte do pensamento do assediado, achando não ter mais solução para esse problema, se sentindo incapaz perante o assediador.

Consequência 1: Consequências Psicopatológicas para o indivíduo:

- Ansiedade;
- Apatia;
- Insegurança;
- Depressão;
- Melancolia (crises de choro);
- Alteração de Humor;
- Estresse;
- Insônia;
- Mudança de humor;
- Síndrome do pânico e fobias;
- Pesadelos;
- Esgotamento emocional;
- Perda do significado do trabalho; e
- Suicídio.



Consequência 2: Consequências Psicossomáticas para o indivíduo:

- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Ataques de asma;
- Taquicardia;
- Doenças coronarianas;
- Dermatites;
- Cefaleia;
- Dores de cabeça e musculares; e
- Distúrbios digestivos.

Consequência 3: Consequências Comportamentais para o indivíduo:

- Agressividade contra si e contra outros;
- Aumento do consumo de álcool e drogas;
- Aumento do consumo de cigarros;
- Disfunções sexuais;
- Isolamento social;
- Desordens de apetite;
- Abandono de relações pessoais; e
- Problemas familiares.

Consequência 4: Consequências para a Universidade:

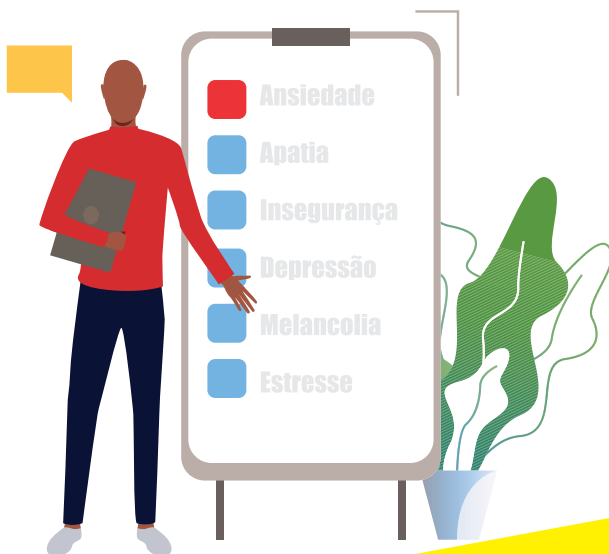
- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Aumento de afastamentos, como Licenças médicas;
- Aposentadoria Precoce;
- Ambiente de trabalho hostil;
- Exposição negativa da imagem da Universidade;
- Indenizações trabalhistas; e
- Multas administrativas.

Consequência 5: Consequências para o Estado:

- Custos com tratamentos médicos e reabilitação;
- Despesas com benefícios sociais; e
- Custos com processos administrativos e judiciais.

Consequência 6: Outras consequências para o servidor e discente:

- Queda da produtividade;
- Aumento de incidentes no trabalho;
- Impede o desenvolvimento intelectual pleno do aluno, gerando prejuízo no desempenho acadêmico;
- Causa sofrimento emocional...depressão, ansiedade, síndrome do pânico, ideação suicida; Medo, angústia, dores no corpo, esgotamento físico e mental;
- Evasão e trancamento do semestre;
- A vítima pode sofrer exclusão e isolamento;
- Culpabilização interna e externa;
- O sentimento de não pertencimento ao mundo acadêmico;
- Leva à cegueira, à tolerância e à complacência, levando-nos a banalizar tal forma de perversão... levando a um processo muitas vezes inconsciente de destruição psicológica (Marie France Hirigoyen).



ASSÉDIO SEXUAL

ASSÉDIO SEXUAL

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Pode ser conceituado como “toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas”. (Maurício Drapeau).

Trata-se 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, obrigar alguém a fornecer favor sexual. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais, médicas, odontológicas, etc.

LEMBRE-SE: Para caracterizar o assédio sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo - por parte de quem assedia - de obter vantagem ou favorecimento sexual.

O assédio sexual é uma forma de abuso de poder no local de trabalho, consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explícita em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.

O assédio sexual atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia. De modo geral, acontece quando o 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, 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.

TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual pode ser verificado de diversas formas e em diversos graus de gravidade. “Qualquer tipo de ato de cunho sexual e não previamente autorizado (sem consentimento) pode ser considerado assédio”.

Exemplos:

Assédio por Intimidação:

- Assédio sexual ambiental, por meio do qual o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização;

- Restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.

Assédio por Chantagem:

- Assédio sexual- isto por aquilo - ou seja, a oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual;

- Ocorre via chantagem, insistência, importunação da vítima para fins sexuais; e

- **Tipo penal previsto pela Lei nº 10.224/2001.**



SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL

- 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, explícitas ou veladas;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego no processo de desenvolvimento na carreira e manutenção ou designação em Cargo ou função de confiança;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, (como a de perder o emprego, cargo ou função pública), capazes de causar prejuízo ao cargo público e ao desenvolvimento da carreira;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, (como a de reprovação na matéria), capazes de causar prejuízo à formação do aluno e ao desenvolvimento da formação acadêmica;
- Perturbação, ofensa;
- Conversas indesejáveis sobre sexo ou com teor sexual;
- Qualquer tipo de toque que cause desconforto na vítima (beijo, abraço, carícia, etc.);
- Qualquer ato que seja feito após a vítima dizer “não”;
- Coerção/coação, mesmo de forma verbal;
- Estupro;
- Atentado ao pudor;
- Tirar fotos ou divulgá-las sem autorização;
- Pedir favores sexuais em troca de qualquer tipo de benefício, e etc;
- Insinuações, explícitas ou veladas de caráter sexual.

PRINCIPAIS CAUSAS DO ASSÉDIO SEXUAL

Causa 1: Condutas não verbais explícitas: manter materiais pornográficos, como cartazes, desenhos animados, desenhos de calendários, fotos, programas de computador de natureza sexual, enviar materiais audiovisuais de caráter sexual ofensivo, brinquedos e objetos de natureza sexual etc;

Causa 2: Condutas não verbais implícitas: olhares fixos, maliciosos e de avaliação da pessoa, gestos depreciativos de natureza sexual, expressões faciais de natureza sexual etc;

Causa 3: Condutas verbais: fazer referências à sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero ou corpo da pessoa, observações sexistas, brincadeiras ou provocações sexuais, convites insistentes para sair, propostas indesejadas de caráter sexual, oralmente ou por email, SMS, Whatsapp, perguntar sobre a vida privada relacionada ao exercício da sexualidade, contar mentiras ou espalhar rumores sobre a vida sexual da pessoa, compartilhar sem consentimento imagens íntimas da pessoa assediada, fazer descrições gráficas de pornografia, chantagear para permanência ou promoção no emprego etc;

Causa 4: Condutas físicas: tocar sensualmente, roçar no corpo da outra pessoa, acariciar, agarrar, beliscar, bloquear caminhos com o objetivo de fazer um avanço sexual etc;

Causa 5: Toda e qualquer conduta indesejada que cause constrangimento e viola sua liberdade sexual;

Causa 6: Exigência de uma conduta ou vantagem sexual em troca de benefícios ou para evitar reprovação em disciplina (Relação Professor-Aluno: Exigência ou troca de benefício pelo professor para atribuição de nota ao aluno ou outro favorecimento);



Causa 7: Exigência de uma conduta ou vantagem sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na carreira (Relação Servidor: pode ser detectado em toda e qualquer manifestação da chefia para afastamento do servidor; Avaliação do estágio probatório; Avaliação de desempenho e outros;

Causa 8: Chantagem para obtenção de boas notas na avaliação de desempenho;

Causa 9: Chantagem para ocorrência da nomeação para cargos comissionados ou designações para funções de confiança;

Causa 10: Ofensas e propostas inadequadas que constrangem, humilham ou amedrontam;

Causa 11: fazer insinuações demonstrando obtenção de vantagem sexual e que remeta a terceiro.

Do ponto de vista trabalhista, o assédio sexual entre colegas de mesma hierarquia pode ser caracterizado e gerar responsabilidade ao empregador/Poder Público, ainda que por omissão, porque não garantiu um meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio.



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL

Consequência 1: Consequências para os Servidores e prestadores de serviços (terceirizados):

- Perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar;
- Desestabilização emocional;
- Agravamento de moléstias já existentes; e
- Surgimento de novas doenças.

Consequência 2: Consequências para a Instituição:

- Perda da produtividade e comprometimento da qualidade do trabalho realizado;
- Acidentes de trabalho; e
- Rotatividade de trabalhadores.

Consequência 3: Responsabilização Objetiva do Estado:

(Art. 37 § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.)

Consequência 4: Consequências para os Discentes:

- Impede o desenvolvimento intelectual pleno, prejuízo no desempenho acadêmico;
- Causa sofrimento emocional...depressão, ansiedade, síndrome do pânico, ideação suicida;
- Medo, angústia, dores no corpo, esgotamento físico e mental;
- Evasão e trancamento do semestre;
- A vítima pode sofrer exclusão e isolamento;
- Culpabilização interna e externa;
- O sentimento de não pertencimento ao mundo acadêmico.

Leva à cegueira, à tolerância e à complacência, levando-nos a banalizar tal forma de perversão... levando a um processo muitas vezes inconsciente de destruição psicológica (Marie France Hirigoyen).

O QUE NÃO É ASSÉDIO

Exigências profissionais: exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

Aumento do volume de trabalho: Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

Uso de mecanismos tecnológicos de controle: Para gerir o quadro de pessoal as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

Más condições de trabalho: A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

Situações eventuais: A frequência é a principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador. Para ser configurado como assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Comportamento isolado ou eventual, embora possam produzir dano moral, não é assédio moral.

Conflitos no ambiente de trabalho

Em um conflito, as falas são de maneira aberta, onde os envolvidos podem defender a sua posição. Porém, a demora na resolução dos conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral.

Situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas.

DEVERES, PROIBIÇÕES E RESPONSABILIZAÇÃO DO SERVIDOR QUE PRÁTICA ASSÉDIO MORAL E/OU ASSÉDIO SEXUAL

Lei nº 8.112/1990:

Na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o assédio moral ou sexual não está expressamente previsto como ilícito disciplinar. A conduta caracterizadora do assédio acaba sendo amoldada a outros tipos normativos, sendo passível de reprimenda, a depender da situação, em decorrência de inobservância de dever funcional.

Art. 116. São deveres do servidor:

IX - Manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

XI - tratar com urbanidade as pessoas.

Art. 117. Ao servidor é proibido:

V - Promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição;

IX - Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

IV - Improbidade administrativa;

V - Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;

VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;

- Deveres funcionais da moralidade administrativa – artigo 116, inciso IX; e

- Tratamento com urbanidade das pessoas – artigo 116, inciso XI.



Lei nº 10.224/2001:

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, tipificou o assédio sexual por chantagem como crime, conferindo a seguinte redação ao artigo 216-A do Código Penal:

“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 é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada no crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o artigo 146 do Código Penal.

ATENÇÃO: Quando o assediador sustenta a condição de servidor público federal, pode ser punido não apenas na esfera penal, como também nas esferas civil e administrativa.

NÃO



COMO PREVENIR O ASSÉDIO?

Existem várias formas de prevenir o assédio moral e sexual, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática. Veja algumas medidas de prevenção:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da Instituição, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral e/ou sexual; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.



O QUE FAZER E COMO DENUNCIAR?

Muitas vezes, o assédio é tão intimidador ou sutil que a vítima se sente coagida a não denunciar, nem sequer falar com outra pessoa sobre o ocorrido. No entanto, é importante que ela conheça e busque os seus direitos.

Além da pessoa que sofre o assédio, outras pessoas (terceiros) também podem denunciar. Qualquer pessoa que tenha notícia do cometimento de um crime ou infração de qualquer natureza pode denunciar.

É importante salientar que algumas pessoas têm, inclusive, a obrigação legal de denunciar crimes sob pena de cometer crime por omissão.



COMO A VÍTIMA DEVE PROCEDER?

- Conversar, inicialmente, com o assediador, para esclarecer como você se sente (se houver possibilidade de diálogo) e demonstrar, de forma clara, que não aceita o comportamento da pessoa;

- Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;

- Gravar, se possível, as conversas em que ocorrem as agressões;

- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, presentes e outros;

- Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a);

- Evitar conversar e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o(a) assediador(a);

- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;

- Comunicar a situação por escrito ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria, indicando, se houver, as testemunhas do ocorrido, para possível instauração do respectivo processo administrativo;

- Solicitar, junto à Ouvidoria, uma mediação para solucionar o problema;

- Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação;

- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para a recuperação da autoestima, dignidade, identidade e cidadania; e

- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

COMO AS TESTEMUNHAS DEVEM PROCEDER?

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho ou em sala de aula, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso.

- Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador!
- Você pode cooperar das seguintes formas:
- Oferecer apoio à vítima, incentivando a denunciar, buscando apoio institucional para o problema;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Procurar o sindicato e relatar o ocorrido;
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização; e
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

No serviço público, qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para a Ouvidoria ou para a Comissão de Ética, conforme a gravidade e a regulamentação de cada instituição. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.








O QUE A UNIFESSPA ESTÁ FAZENDO?

Tipo de assédio

Ações Desenvolvidas

MORAL SEXUAL

<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	AD 1. Divulgação da campanha #IntegridadeIntegridadeSomosTodosNós, promovida pela CGU, com publicações em site, e-mails e redes sociais institucionais, abordando o tema: Assédio Moral e Sexual.		Accesse os assuntos do tema de Assédio moral e sexual
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	AD 2. Gestor, servidor da mesma hierarquia ou subordinado ser chamado pela comissão de ética para responder por conduta eventualmente abusiva.		
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	AD 3. Serviços de escuta psicológicas para servidores, promovidos pela Divisão de Saúde e Qualidade de Vida-DSQV/Progep		Fale com a DSQV/Progep Contato: (94) 2101-5927 psicologiadsqv@unifesspa.edu.br
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	AD 4. Apoio psicológico para discentes promovido pela Faculdade de Psicologia-fapsi.		Fale com o Fapsi/Proeg. Contato: covid19.apoiopsico@unifesspa.edu.br
<input checked="" type="checkbox"/>		AD 5. Treinamentos e Desenvolvimentos de equipes promovidos pela Divisão de Saúde e Qualidade de Vida-DSQV/Progep.		
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	AD 6. Ações de divulgação dos canais de denúncia.		Saiba como falar com a Ouvidoria.
<input checked="" type="checkbox"/>		AD 7. Inclusão no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) de capacitações específicas para preparar gestores para assumir cargos de chefia.		Accesse o Plano de Desenvolvimento do Servidor
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	AD 8. Assistência médica paga pelo SUS ou plano de saúde.		Discente, fale com o Dapsi/Proeg. Contato: (94)21 01-7159 dapsi@unifesspa.edu.br Servidor, fale com a DSQV/Progep Contato: (94) 2101 5927 psicologiadsqv@unifesspa.edu.br
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	AD 9. Ações anuais de promoção a saúde do servidor (Encontro de saúde mental), promovidas pela Divisão de Saúde e Qualidade de Vida-DSQV/Progep		
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	AD 10. Elaboração de cartilha, pelas Instâncias de Integridade, Divisão de Saúde e Qualidade de Vida, Pró-Reitoria de Ensino de Graduação e Unidade de Gestão da Integridade, sobre assédio moral e sexual.		Accesse a cartilha em PDF.
<input checked="" type="checkbox"/>		AD 11. Previsão de elaboração e implementação de programas de gestão com desenho dos trabalhos a serem produzidos/resultados entregues, considerando força de trabalho, análise de desempenho, com redimensionamento dos servidores.		Fale com a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep). Contato: (94) 2101 7163 progep@unifesspa.edu.br
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	AD 12. Adoção de providências, buscando canais de apuração das atitudes a serem coibidas, por parte da vítima (servidor).		Fale com a Comissão de Ética. Contato: comissaoetica@unifesspa.edu.br
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	AD 13. Previsão de realização de reunião para tratar das situações desconformes, entre os possíveis gestores assediadores e os seus superiores hierárquicos, sendo, a reunião, provocada pelo Superior Hierárquico e adoção imediata de providências por parte do superior hierárquico do eventual assediador, no sentido de proceder a abertura imediata de procedimento administrativo de apuração, se for o caso.		
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	AD 14. Previsão de recomendação de capacitação dos servidores (gestores ou não), no campo da ética pública, no campo da governança pública e/ou ferramentas de gestão, sendo, a recomendação, realizada pelo Superior Hierárquico.		
<input checked="" type="checkbox"/>		AD 15. Previsão de realização de reunião para tratar das situações desconformes entre os possíveis servidores em conflito juntamente com seus superiores hierárquicos, sendo, a reunião, provocada pelo Superior Hierárquico.		
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	AD 16. Afastamento do Servidor Assediado		
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	AD 17. Implementação de medidas efetivas de combate às ações desconformes e adoção de medidas de tratamento das respectivas consequências, por parte do Comitê de Governança Riscos e Controles (CGRC). Contínuo monitoramento por parte da alta administração da adoção de providências atinentes às apurações das representações formuladas.		
<input checked="" type="checkbox"/>		AD 18. Reclamação ou denúncia à Ouvidoria, solicitando apoio para resolução da situação causadora do assédio sexual, sendo encaminhado para acompanhamento psicológico.		Saiba como falar com a Ouvidoria
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	AD 19. Ações desenvolvidas pelo Departamento de Apoio Psicossociopedagógico (Dapsi/Proeg) no combate ao assédio na vida dos estudantes: - Acolher, escutar e compreender o assédio a partir das vivências, sentimentos e perspectivas dos discentes; - Desenvolver um trabalho preventivo junto aos discentes por meio de reflexões sobre as relações interpessoais vivenciadas nas Universidades (professor-aluno, aluno-aluno, aluno-técnico); - Trazer Reflexões acerca da estrutura social que leva a essa prática. Pensando naquele que comete o ato como a personificação do assédio praticado globalmente pela cultura de misógina, preconceito, machismo. - Dialogar com os setores internos e/ou externos a universidade afim de contribuir com encaminhamentos que corrobore para a não aceitação e não naturalização da prática do assédio na vida acadêmica.		Fale com Dapsi/Proeg. Contato: (94) 2101-7159 dapsi@unifesspa.edu.br

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Assédio moral e sexual no trabalho. Senado Federal. 2017/2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 12/05/2022.

Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir? Tribunal Superior do Trabalho/TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 11/05/2022

BERARDO, Carlos Francisco. Assédio moral e assédio sexual. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região, São Paulo, n. 4, p. 69-78, jan/abr. 2010. BRASIL.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998.

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. Artigos: Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores. Revista Eletrônica. Março de 2013.

GITELMAN, Suely Ester. Assédio moral. Enciclopédia Jurídica da PUC/São Paulo. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>. Acesso em: 11/05/2022.

HIRIGOYEN, Marie France. Assédio moral, A violência perversa do cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand, 2001.

O Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho. 2017. Disponível em: <https://sthefanyalmeida.jusbrasil.com.br/artigos/511032909/o-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 12/05/2022

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências / Paulo Eduardo Vieira de Oliveira. — São Paulo: LTr, 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Disponível em: <http://amatra5.org.br/novo/>. Acesso em: 07 mar. 2013.

RAMOS, Luís Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. Assédio moral no trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

VIANA, Danielle. Causas e Consequências do Assédio Moral nas Organizações. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/causas-e-consequencias-do-assediomoral-nas-organizacoes>. 21/01/2009. Acesso em: 12/05/2022.

