



**PREFEITURA DE
ARARAS**



**CARTILHA DE COMBATE AO
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL
NO AMBIENTE DE
TRABALHO**



Nosso objetivo

O Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso nas relações de convivência profissional, elaborou esta Cartilha com orientações sobre a identificação, prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente laboral. Ela apresenta conceitos, exemplos, a distinção entre atos de gestão e assédio, formas de prevenção, canais de denúncia, além de outras informações úteis para coibir essas práticas abusivas. As orientações aqui reunidas devem ser seguidas por todos os servidores, empregados, estagiários, prestadores de serviços e demais colaboradores, abrangendo condutas presenciais e virtuais.

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral consiste em qualquer conduta abusiva, manifestada por meio de gestos, palavras ou atitudes, que se repitam de **maneira sistemática e contínua**, comprometendo a dignidade, a autoestima, a autonomia, o desenvolvimento profissional, bem como a saúde psíquica ou física do trabalhador. Para que seja configurado, é indispensável que tais práticas ocorram de forma reiterada e prolongada, com o propósito de fragilizar ou desestabilizar emocionalmente a vítima. Episódios isolados podem até caracterizar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.

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

Repetição ou habitualidade:
Atos praticados de forma repetida, não se tratando de condutas isoladas ou ocasionais

Intencionalidade:
Existência de propósito discriminatório ou de exclusão

Direcionalidade:
Condutas voltadas contra uma pessoa determinada ou contra um grupo específico

Temporalidade:
Manifestações que ocorrem no ambiente laboral, durante a jornada de trabalho, de modo contínuo e prolongado.



Formas de assédio moral

- 1) **Horizontal:** quando não há distinção hierárquica. Ocorre entre colegas sem relação de subordinação.
- 2) **Vertical:** quando há diferença de posição hierárquica. Pode ser descendente (assédio praticado por superior hierárquico) e ascendente (assédio praticado por subordinado).
- 3) **Misto:** acúmulo do assédio moral vertical e horizontal.

Exemplos

- Retirar a autonomia funcional do trabalhador;
- Questionar constantemente suas decisões;
- Sobrecarregar o profissional com novas tarefas;
- Ignorar sua presença e dirigir-se apenas aos demais colegas;
- Atribuir tarefas humilhantes e impossíveis;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores e divulgar boatos ofensivos;
- Desconsiderar problemas de saúde;
- Manipular informações, deixando de repassá-las em tempo hábil;
- Vigiar excessivamente apenas o trabalhador assediado;
- Monitorar o tempo de uso do banheiro;
- Advertir arbitrariamente;
- Praticar qualquer forma de discriminação.

O que **não é** assédio moral?

A utilização de ferramentas e medidas de gestão pela chefia, como a cobrança de comprometimento dos servidores e colaboradores com a missão institucional do órgão, a exigência de dedicação e zelo no desempenho das atribuições, bem como o cumprimento da jornada e do horário de trabalho, não caracteriza assédio moral.

Divergências de opinião, diferenças de personalidade ou condições desfavoráveis de trabalho, **podem gerar desconforto** no ambiente laboral, mas não configuram assédio moral.

Exemplos

- Transferência do colaborador para outra unidade no interesse da administração;
- Destituição de funções;
- Definição de metas, cobrança de resultados e distribuição de tarefas;
- Emprego gerencial de avaliações;
- Aplicação de ferramentas de gestão, decisões processuais e gerência de pessoal em geral;
- Críticas construtivas ou avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não o exponham a constrangimento;
- Más condições de trabalho, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições para desmerecê-lo na frente aos demais;
- Situações de risco inerentes à atividade.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é compreendido, em termos gerais, como qualquer forma de **constrangimento de natureza sexual** no ambiente de trabalho, praticado, em regra, por alguém que se vale de sua posição hierárquica ou de sua influência para alcançar determinado objetivo.

O assédio sexual envolve condutas de caráter sexual, agressivas ou abusivas, que prejudicam o trabalho, podendo ser praticadas por qualquer colega e afetar tanto mulheres quanto homens, por meio de **cantadas, insinuações ou piadas**, de forma clara ou sutil.

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 crime previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro.



Formas de assédio sexual

- 1) **Horizontal:** quando não há distinção hierárquica.
- 2) **Vertical:** quando há diferença de posição hierárquica.
Essa forma de assédio aparece literalmente descrita no Código Penal.

Tipos de assédio sexual

- 1) **Mediante chantagem:** ocorre quando o assediador estabelece condições de cunho sexual à vítima para que ela mantenha algum status, alcance alguma vantagem ou evite algum prejuízo.
- 2) **Mediante intimidação:** ocorre quando investidas sexuais indesejadas criam um ambiente ofensivo, humilhante ou intimidador, prejudicando o desempenho profissional da vítima.

Exemplos

- Conversar ou contar piadas com caráter sexual;
- Enviar e-mail, cartas, mensagens ou fazer ligações telefônicas de natureza sexual;
- Compartilhar ou mostrar desenhos ou imagens de conotação sexual;
- Fazer gestos ou emitir sons de natureza sexual;
- Contato físico indesejado;
- Convites impertinentes;
- Levantar questões inapropriadas sobre a vida sexual de alguém;
- Perturbação ou ofensas de cunho sexual;
- Atacar sexualmente.

O que **não é** assédio sexual?

Não se caracteriza como assédio sexual a aproximação **respeitosa** que, ao ser recusada, não gera consequências na esfera profissional ou pessoal daquela que recusou o flerte. Mesmo não sendo uma atitude de assédio sexual típica, é recomendado que se evite esse tipo de comportamento no ambiente de trabalho.

O ASSÉDIO SEXUAL EXIGE OBRIGATORIAMENTE CONTATO FÍSICO?

Não, várias condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico.

Elogios, cantadas e flertes sem conotação sexual podem não configurar assédio sexual.



CONSEQUÊNCIAS

Na vida

Sintomas emocionais e psicológicos: depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental, cansaço excessivo, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante

Distúrbios de sono

Alterações no comportamento social

Consequências físicas: variações de peso, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações

Comportamentos de risco: uso abusivo de álcool e drogas, além de possíveis tentativas de suicídio

Na organização

Prejuízo à imagem institucional

Degradação das condições do trabalho

Queda da produtividade

Aumento de ausências ao serviço

Constante alteração de posto de trabalho

O assediador pode ser responsabilizado?

O assediador estará sujeito aos procedimentos previstos na **Lei Complementar nº 31/2013**, que compreendem desde a sindicância meramente investigatória até a instauração de processo disciplinar, quando ensejar aplicação de penalidade superior a 30 (trinta) dias de suspensão; demissão, destituição do cargo ou emprego público em comissão ou função de confiança; ou cassação de aposentadoria ou da disponibilidade. Além disso poderá responder processo civil e criminal.

COMO PREVENIR?

A apuração e punição dos casos de assédio moral e sexual são essenciais para promover mudança cultural nas instituições, pois a sanção tem efeito preventivo. Para isso, é necessário que haja denúncia e **atuação rigorosa** dos órgãos competentes.

Entre as medidas de prevenção destacam-se: estímulo ao diálogo e à participação da equipe, definição clara de atribuições, coibição do desvio de função, realização de campanhas e eventos de conscientização e capacitação de gestores para uma gestão mais humanizada.



O QUE FAZER?

Vítima

Repudiar imediatamente a conduta e deixar claro que se trata de assédio

Registrar informações e provas sobre a conduta abusiva: gravar conversas, guardar bilhetes, salvar e-mails, etc.

Conversar com o assediador na presença de um colega

Compartilhar a situação com pessoas de confiança

Denunciar formalmente

Testemunha

Oferecer apoio à vítima

Disponibilizar-se como testemunha

Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização

Comunicar ao setor responsável

Quais tipos de prova podem ser utilizadas?

- Gravações de conversas feitas sem o conhecimento do assediador;
- Depoimentos de testemunhas;
- Documentos, e-mails e mensagens em aplicativos;
- Laudos que comprovem afastamento do servidor público devido a adoecimento relacionado ao assédio.

COMO DENUNCIAR?

Procure **juntar provas do assédio**, como mensagens, filmagens ou outras e informar se há testemunhas, inclusive datas e horários, para garantir materialidade e facilitar a averiguação da conduta do denunciado.

Se comprovado que o denunciado é um assediador, as medidas serão tomadas seguindo os procedimentos de sindicância e processo administrativo previstos no Estatuto do Servidor Municipal de Araras (LC 31/2013).

CANAIS DE DENÚNCIA



156



projetoescuta@araras.sp.gov.br



www.araras.sp.gov.br/ouvidoria

A denúncia será registrada e o denunciante, apesar de identificado poderá permanecer anônimo conforme a opção selecionada.

Além do canal de denúncias, o Projeto Escuta **acolhe as vítimas** no Serviço Médico, com orientações e encaminhamento para atendimento psicológico.



REFERÊNCIAS

Assédio moral e sexual - Previna-se. Conselho Nacional do Ministério Público, 2016.

Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Ministério das Comunicações.

Assédio moral no ambiente de trabalho. Governo Federal, 2024.