

POR TRÁS DE CADA SERVIDOR, EXISTE
UMA HISTÓRIA QUE MERECE RESPEITO.



**CAMPANHA DE
PREVENÇÃO AO
ASSÉDIO
NO AMBIENTE
DE TRABALHO**

O SILÊNCIO PROTEGE
O AGRESSOR.
**DENUNCIAR PROTEGE
A TODOS.**

**CARTILHA DE PREVENÇÃO AO
ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO**



Ouvidoria

APRESENTAÇÃO

A Ouvidoria Municipal em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde desenvolveu um material informativo sobre o tema "Assédio e suas diferentes tipologias", no ambiente de trabalho.

Em síntese, a Cartilha traz informações relevantes sobre a configuração de ocorrências de assédios, os formatos, os envolvidos - assediador e vítima - bem como as características do assediador, visando além da conscientização dos agentes públicos, a orientação para a prevenção de práticas abusivas e esclarecimentos para formalização da denúncia. Trata-se de um material valioso para conscientização e reflexão de todos.

O tema vem sendo debatido nas instituições e merece sempre a atenção por parte da Administração Pública, que deve não apenas coibir tais práticas, como também prevenir e orientar aqueles que se encontram nas situações vitimadas.

Ademais do reconhecimento da existência desta grave conduta, deve-se acolher com humanidade, ética e sigilo os casos de vítima que possam configurar assédios e estabelecer um fluxo de ações para garantir o cumprimento de normas legais.

Certamente, o tema não se esgota nesta cartilha, mas espera-se que esta ferramenta de informação possa nortear os leitores para conhecer os seus direitos, identificar os casos reais de assédio, denunciá-los para, assim, construir um ambiente apropriado sob o prisma da ética e da moralidade, pautado na dignidade e respeito às pessoas.



SUMÁRIO

TIPOS DE ASSÉDIO	03
1. ASSÉDIO MORAL	03
1.1 ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO	03
1.2 COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO MORAL	04
1.3 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL	05
1.4 ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL	06
1.5 O QUE NÃO É CONSIDERADO ASSÉDIO MORAL	07
2. ASSÉDIO SEXUAL	08
2.1 EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO SEXUAL	09
3. ASSÉDIO INTELECTUAL	10
4. ASSÉDIO VIRTUAL	11
4.1 PRÁTICAS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO VIRTUAL	11
PERFIL DO ASSEDIADOR	12
O QUE FAZER SE FOR VÍTIMA DE ASSÉDIO?	12
MEDIDAS DE PREVENÇÃO DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO	13
APURAÇÃO DOS CASOS DE ASSÉDIO	13
CONSIDERAÇÕES FINAIS	14
REFERÊNCIA.....	15
ANEXO I – FLUXOGRAMA DE DENÚNCIAS SOBRE ASSÉDIO E QUALQUER FORMA DE PRECONCEITO NA PREFEITURA MUNICIPAL DE MATEUS LEME	16

TIPOS DE ASSÉDIO

1. ASSÉDIO MORAL

É uma conduta repetitiva e prolongada, por meio de gestos, palavras (orais ou escritas) ou comportamentos que expõem a pessoa ao constrangimento e à humilhação.

"[...] 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 seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho."

Marie France Hirigoyen

O assédio moral possui um caráter sistemático, ocorrendo de forma repetitiva e gradativa. Outro aspecto importante é que no assédio moral é possível identificar uma relação de poder ou de força na conduta abusiva por parte do assediador, e muitas vezes, é possível identificar nitidamente essa intencionalidade.



1.1 ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

O assédio moral no serviço público ocorre quando um agente público, por meio de comportamentos repetitivos, extrapola suas funções para atingir outro servidor público, com ação ou omissão, gestos ou palavras, visando prejudicar, por exemplo, a autoestima, a estabilidade emocional, o desenvolvimento profissional e ou a integridade física ou psíquica da outra pessoa, provocando danos morais e psicológicos.

Curiosidade: Há uma lei municipal, nº 3.086, de 16 de agosto de 2021 que dispõe sobre a aplicação de penalidades administrativas à prática de assédio moral contra os servidores públicos no município de Mateus Leme.



1.2 COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO MORAL?

Normalmente os assediadores possuem comportamentos que tendenciam a prática do abuso. Desta forma, no ambiente de trabalho se atentem as seguintes questões:

- O comportamento é inoportuno ou ofensivo?
- O comportamento é repetitivo?
- O comportamento não é aceitável para os padrões éticos de conduta?
- O comportamento ofendeu, desqualificou ou causou humilhações ou vergonha à pessoa a quem foi dirigida?
- O comportamento é prejudicial à saúde ou o ambiente de trabalho?
- O comportamento compromete a dignidade profissional, como exemplo desconsiderar as opiniões da vítima?
- O comportamento compromete a dignidade pessoal, em que há, por exemplo, uma comunicação constante desrespeitosa?
- O comportamento gera como efeito a degradação proposital das condições de trabalho com o estabelecimento, por exemplo, de regras diferentes e prejudiciais?
- O comportamento tem por objetivo isolar ou excluir a vítima, a exemplo da sonegação de informações importantes para a realização do trabalho?

É importante ressaltar que a resposta positiva para qualquer uma destas perguntas indica a necessidade de investigação mais aprofundada da situação, pois essas práticas afetam os indivíduos de maneiras diferenciadas. Na maior parte dos casos observa-se alterações comportamentais e emocionais, que podem levar a depressão, estresse, desestímulo ao trabalho em razão da forte angústia gerada pelas vivências abusivas. E, normalmente, essas ocorrências levam à uma degeneração em todo o ambiente de trabalho.





1.3 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

- **Vertical descendente:** Quando praticado pelo superior hierárquico contra o seu subordinado.
- **Vertical ascendente:** Quando praticado pelo subordinado contra o seu superior hierárquico.
- **Horizontal:** Quando praticado por agentes públicos que estão no mesmo nível hierárquico, inexistindo entre eles relações de subordinação.
- **Misto:** quando praticado contra uma mesma pessoa por mais de um agente público, simultaneamente, nas modalidades vertical e horizontal.

Há duas interpretações em relação à prática do ato: o assédio pode ocorrer pelo simples constrangimento da vítima ou pela prática contínua de atos constrangedores:

- **Ações diretas:** acusações, insultos, gritos, humilhações públicas
- **Ações indiretas:** propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social

1.4 ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

- Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- Espalhar boatos e fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piada, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- 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 superiores, distintas das suas atribuições;
- Controlar frequência e 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;
- Invadir a vida privada da pessoa com ligações telefônicas ou mensagens sem o consentimento da vítima;
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Criticar a vida privada, as preferências pessoais, ou as convicções da pessoa assediada;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas, em decorrência do trabalho.



1.5 O QUE NÃO É CONSIDERADO ASSÉDIO MORAL?

- **Exigências profissionais:** Exigir o cumprimento do trabalho 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. Eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral. Desta forma, um chefe com personalidade exigente, com foco na excelência do trabalho, poderá apresentar uma conduta inerente ao seu papel e função de coordenar e liderar pessoas e processos. Esse papel de chefia, na sua forma de liderar equipes, constitui o seu poder diretivo de disciplinar, e não se confunde com a conduta abusiva do 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, dentro dos limites da legislação e por necessidade do serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo como forma de punição.
- **Uso de mecanismos tecnológicos de controle:** Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais utilizam mecanismos tecnológicos de controle, por exemplo, o ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da pontualidade e da assiduidade dos colaboradores.
- **Conflitos no ambiente de trabalho:** As divergências de opiniões no ambiente de trabalho são normais e saudáveis, desde que tenham por objetivo a contribuição para melhores resultados e não resultem em desrespeito profissional, pessoal ou em desrespeito à hierarquia do cargo. Assim, debates técnicos entre integrantes da equipe e entre a equipe e os gestores não configuram, por si, assédio moral, mesmo que gerem eventuais conflitos de posicionamento.
- **Atos administrativos e gerenciais:** Atos de remanejamento ou realocação de servidores entre setores, escala de trabalho, nota de avaliação de desempenho, por exemplo, são prerrogativas dos gestores e seus atos não podem ser confundidos, por si só, como assédio moral. As discordâncias normais a este processo devem ser tratadas no campo administrativo, via recurso ou pedido de reconsideração, devidamente justificados.
- **Condições de trabalho:** A condição física do ambiente do trabalho (espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerece-lo frente aos demais.



2. ASSÉDIO SEXUAL

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 assediador 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 é caracterizado mesmo que ocorra uma única vez e mesmo que os favores sexuais não sejam entregues pelo assediado.

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa, bem como a abertura de processo administrativo e respectivas consequências. Também na esfera administrativa, o agressor pode ser punido pela conduta de assédio. Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção.

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 não consentimento deve ser interpretado amplamente, como não adesão à investida sexual do agressor.

2.1 EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO SEXUAL

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

Atenção: *Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes não necessariamente constituem assédio sexual, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho ou até configurarem outros crimes ou contravenções. Diferente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode ser repetida ou não.*



3. ASSÉDIO INTELECTUAL

Assédio intelectual é definido como a ação deliberada, intencional ou não, tácita ou explícita de um indivíduo ocupante de maior cargo hierárquico em sabotar, isolar, não valorizar ou não considerar trabalhos executados, nem levar em consideração o perfil, bem como as habilidades, a dedicação, os bons serviços, os projetos e ideias de pessoal subordinado.

É frequente ocorrer assédio intelectual quando o chefe, ciente do potencial do comandado, atribui-lhes responsabilidades ou tarefas abaixo ou acima do nível da sua capacidade de resposta intelectual ou de experiência profissional do subordinado. Também é possível identificar o assédio intelectual quando há intenção do líder em relação a algum liderado, de provocar um possível mau desempenho ou excluí-lo do convívio laboral.

O assédio intelectual tem algumas formas de expressão, que vão das mais simples atitudes como por exemplo não cumprimentar, em ato explícito de discriminação ou mesmo, o do tipo mais clássico, que é incumbir certas tarefas para um funcionário cujo os requisitos de habilidades não correlacionam com seu perfil, ou potencial de trabalho e experiência profissional.

Normalmente os assediadores intelectuais são despreparados para a liderança, são pouco confiantes em si e acreditam que só permanecerão no poder se ditarem regras e exigirem obediência por parte dos subordinados.



4. ASSÉDIO VIRTUAL

Atualmente, com as novas ferramentas de trabalho, com o amplo acesso à internet e o massivo uso da conectividade móvel, é possível ter um servidor trabalhando em qualquer local que não seja o espaço físico da Prefeitura. Ao passo que esta modernidade contribui para flexibilizar, agilizar e configurar os processos, também pode caracterizar contravenção penal o uso de tecnologia digital de forma ameaçadora à integridade física e psicológica da vítima.

O Assédio Virtual configura-se quando um indivíduo ou grupo de pessoas utilizam a tecnologia digital (internet) objetivando ofender, hostilizar, importunar, intimidar ou perseguir alguém ou grupos de indivíduos através da prática de comentários sexuais, pejorativos, divulgação de dados, informações pessoais e a propagação de discursos de ódio feitos na internet.

O que torna o assédio virtual grave é que, por conta do alcance das redes sociais e da velocidade da disseminação de informações, os danos à personalidade, à psiquê e à saúde da vítima podem ser irreparáveis. Diferentemente do assédio sofrido presencialmente, em que os expectadores são poucos, no caso do assédio virtual, essa situação acaba sendo presenciada por inúmeras pessoas, muitas vezes destruindo imagens e arruinando reputações, além dos mais diversos prejuízos emocionais, sociais e financeiros que recaem sobre as vítimas.

4.1 PRÁTICAS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO VIRTUAL

- Envio de fotos íntimas da vítima sem consentimento
- Envio de mensagem com conotação sexual
- Propagação de discursos de ódio contra um indivíduo ou determinado grupo de pessoas
- Divulgação não autorizada de dados da vítima
- Comentários pejorativos em face de terceiros nas redes sociais
- Instigação à violência
- Difusão de rumores ou boatos que afetam a honra da vítima



PERFIL DO ASSEDIADOR



O assediador normalmente possui um perfil autoritário, manipulador e abusa do poder conferido, em razão do cargo, do emprego ou da função, satisfazendo-se com o rebaixamento de outras pessoas. É arrogante, desmotivador e tem a necessidade de demonstrar autoridade.

O QUE FAZER SE FOR VÍTIMA DE ASSÉDIO?

Aquele que se sentir assediado poderá procurar a Ouvidoria Geral da Prefeitura Municipal de Mateus Leme para esclarecer possíveis dúvidas, ou orientar-se quanto às medidas que poderão ser adotadas para registrar a denúncia.

- **Reúna provas:** É muito importante que a denúncia contenha elementos mínimos descritivos de irregularidade que permitam a apuração dos fatos. Se possível a vítima deve reunir o máximo de provas, como fotos, prints de tela, cópia de conversas, vídeos e áudios. Importante também informar data, horário e local em que a situação ocorreu. Os detalhes são muito importantes. Caso possua, informe nomes de possíveis testemunhas.
- **Busque ajuda:** A Ouvidoria será a referência para o acolhimento das demandas de assédio dentro das dependências da Prefeitura ou envolvendo servidores públicos em jornada laboral. Em parceria com a Secretaria de Saúde, será disponibilizada uma equipe multiprofissional para atendimento aos casos de assédio, quando necessário. A Ouvidoria garante cinco canais de atendimento direto, seja presencial, contato telefônico, WhatsApp, e-mail ou por meio do website da Prefeitura de Mateus Leme.



TOQUE NO ICONE PARA ACESSAR O CANAL DESEJADO

Não silencie: Lembre-se, caso seja vítima de assédio, busque ajuda. Com o suporte adequado você pode ter melhores condições de enfrentar quem assedia. Ter provas e denunciar é a forma eficaz de combater essa prática.



MEDIDAS DE PREVENÇÃO DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

- Divulgar informações sobre o que configura assédio;
- Promover palestras referentes ao tema;
- Criar canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio, que garantam o sigilo da identidade do denunciante;
- Incentivar relações interpessoais saudáveis;
- Realizar a apuração e punição das ocorrências.

APURAÇÃO DE CASOS DE ASSÉDIO

Se dará conforme o Fluxograma de Denúncias sobre Assédio e qualquer forma de preconceito na Prefeitura Municipal de Mateus Leme, conforme anexo I deste conteúdo.

Resumidamente, a Ouvidoria recebe a denúncia e avalia se há materialidade suficientes para apuração dos fatos. A denúncia é encaminhada para uma comissão específica para avaliação e produção de relatório. A comissão delibera a condução do processo. Concomitante a denúncia é encaminhada a Procuradoria Geral do município para avaliação e definição de critérios. A Ouvidoria é comunicada da decisão e informa ao manifestante as providências adotadas. A apuração da denúncia e conclusão do caso se dará no prazo máximo de 60 dias. Podendo ser prorrogável por igual período mediante justificativa.

Importante ressaltar que a comissão de avaliação será formada através de indicações da Secretaria de Administração, Procuradoria-Geral, Secretaria de Assistência Social, Secretaria de Saúde e um representante do Sindicato dos Servidores de Mateus Leme – Sindserp.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Faz-se relevante salientar que o assédio é qualquer abordagem que ultrapassa os limites, causando desconforto, vergonha ou intimidação.

O assédio fere a dignidade humana e os demais direitos fundamentais dos servidores públicos, viola os direitos de trabalhadores à segurança no trabalho e a igualdade de oportunidades, além de prejudicar a saúde da vítima.

A subnotificação é um dos principais problemas do assédio, independentemente do tipo, mas sobretudo o assédio sexual, no ambiente trabalho. É alimentado pelo sigilo, que esconde o tamanho real do problema.

Com o intuito de desmistificar o conceito de assédio, a Prefeitura Municipal de Mateus Leme, representada pelo chefe do executivo, o Prefeito Dr. Renilton, considera a importância da temática e traz aos servidores mecanismos de conhecimento como forma de prevenção e combate aos assédios nos ambientes de trabalho.

A informação é a principal ferramenta de combate ao assédio. Saber identificar o abuso e ter acesso aos direitos que amparam a vítima, são ações de enfrentamento eficazes na construção do empoderamento da vítima e a punição dos assediadores.

***Diga NÃO ao assediador.
DENUNCIE e amplie sua rede de proteção.***



**CAMPANHA DE
PREVENÇÃO AO
ASSÉDIO
NO AMBIENTE
DE TRABALHO**

REFERÊNCIAS

Cartilha Assédio Moral no Trabalho. Disponível em <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-as-sedio-moral-e-sexual-no-trabalho> .Acesso em 10/01/2023.

Cartilha de Conscientização e Combate aos Assédios Moral e Sexual nos Tribunais de Contas disponível em <https://irbcontas.org.br/biblioteca/cartilha-de-conscientizacao-e-combate-aos-assedios-moral-e-sexual-nos-tribunais-de-contas/>. Acesso em 09/11/2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 65.

<https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/7046-palestra-no-trt-11-aborda-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 23/11/2023.

<https://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/ouvidorias-tematicas/assedio-moral>. Acesso em 25/11/2022.

<https://www.tce.sp.gov.br/sala-imprensa/videos/assedio-moral-e-sexual-ambiente-trabalho-662022>

<https://www.vale.com/pt/assedio-nao> . Acesso em 09/11/2022.

<https://www.youtube.com/watch?v=goO8ZKvMCcl> . Acesso em 25/11/2022.

https://www.youtube.com/watch?v=M_nGxBoVEeY .Acesso em 22/11/2022.

https://www.youtube.com/watch?v=wqlfx_Ha5bQ . Acesso em 13/01/2023.

https://www.youtube.com/watch?v=Xl4n_3TednQ&t=24s .Acesso em 10/01/2023.

Lei municipal, nº 3.086, de 16 de agosto de 2021. Disponível em <https://leismunicipais.com.br/a1/mg/m/mateus-leme/lei-ordinaria/2021/309/3086/lei-ordinaria-n-3086-2021-dispoe-sobre-a-aplicacao-de-penalidades-administrativas-a-pratica-de-assedio-moral-contraservidores-publicos-municipais-e-da-outrasprovidencias?q=lei+municipal%2C+n%C2%BA+3.086>. Acesso em 13/01/2023.

ANEXO I

FLUXOGRAMA DE DENÚNCIAS SOBRE ASSÉDIO E QUALQUER FORMA DE PRECONCEITO NA PREFEITURA MUNICIPAL DE MATEUS LEME

