

cartilha de prevenção ao

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



ADUR-RJ S.SIND

APRESENTAÇÃO

Essa cartilha é fruto da campanha “ADUR contra o assédio”, que tem como objetivo orientar a comunidade acadêmica a **identificar e a combater o assédio moral e sexual dentro da universidade.**

O primeiro passo para combater o assédio é a informação. O propósito dessa cartilha é apoiar pessoas que estão passando ou testemunhando episódios de violência moral ou sexual para que elas possam intervir e evitar que essas práticas se tornem comum no ambiente de trabalho ou estudo.

Cabe a cada um de nós a responsabilidade de pôr fim à prática do assédio, que compromete as relações de trabalho, relações interpessoais e especialmente a saúde dos assediados e assediadas. Esta luta é de todos: professores, estudantes e técnicos-administrativos.

ASSÉDIO MORAL

É caracterizado por práticas abusivas frequentes, manifestadas por meio de humilhações, constrangimentos e desqualificação de uma pessoa ou grupo. O assédio moral afeta a vida pessoal e profissional do trabalhador e tem efeitos sobre a saúde física e mental.

O tempo e a duração do abuso são característicos. O assédio moral é uma violência recorrente e sistemática com objetivo de causar danos às vítimas e promover a exclusão no ambiente de trabalho.



TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

VERTICAL:

Acontece entre trabalhadores de níveis hierárquicos diferentes e se divide em assédio moral descendente ou ascendente.

Descendente: É o tipo mais comum de assédio moral. Acontece quando o superior hierárquico vitimiza um trabalhador subordinado. Nesta situação, o chefe usa sua função para violentar o trabalhador com hierarquia inferior.

Ascendente: É o oposto do assédio vertical descendente. Ocorre quando um subordinado ou um grupo de subordinados assediam o chefe, causando constrangimento ou boicotes para obter vantagens.

HORIZONTAL:

Ocorre entre colegas de trabalho sem relações hierárquicas. A pessoa alvo da violência moral sofre tanto pela ação de superiores quanto de colegas do mesmo nível hierárquico. Dessa forma, qualquer pessoa pode ser vítima deste tipo de violência, independente da estrutura hierárquica do local de trabalho.

SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

DIRETAS:

- ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas, emocionais ou sexuais de alguém;
- impor punições humilhantes (dancinhas, prendas);
- xingamentos, gritos ou agressões verbais;
- ameaças de punições e de demissão;
- humilhações privadas e públicas;
- desqualificar ou fazer críticas injustificadas a alguém;
- publicar mensagens humilhantes em grupos de redes sociais;
- isolar fisicamente o trabalhador para que ele não tenha contato com os demais colegas;
- retirar cargos e funções sem motivo justo;
- delegar tarefas inadequadas ou com prazos irreais.



SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

INDIRETAS:

- desgastar de forma proposital as condições de trabalho ou estudo de uma pessoa ou grupo;
- deixar de prestar informações necessárias à execução de alguma atividade;
- descumprir, ameaçar ou dificultar o usufruto de direitos como férias, licenças ou horários;
- retirar a autonomia do trabalhador ou contestar suas decisões de forma frequente;
- recusa de comunicação direta com a vítima.

CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL:

- abuso de poder da direção;
- cultura autoritária;
- rivalidade no ambiente de trabalho;
- despreparo do chefe para gerir pessoas;
- busca descontrolada de cumprimento de metas.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE MENTAL E FÍSICA DO TRABALHADOR

Os episódios de assédio moral podem ter consequências graves na saúde do trabalhador. O sofrimento emocional causado por violências no ambiente de trabalho pode desencadear sintomas físicos e psicológicos. De acordo com a Fiocruz (2019), são as manifestações psíquicas e físicas do assédio moral:

FÍSICAS

hipertensão arterial, taquicardia, dermatite, cefaleia, dor muscular, ganho ou perda de peso.

PSICOLÓGICAS

apatia, ansiedade, depressão, mudanças de humor, insônia, pesadelos, ideação suicida.

COMPORTAMENTAIS

agressividade, abuso de drogas lícitas e ilícitas, isolamento social, perda de apetite.

Em caso de adoecimento por assédio moral, o trabalhador pode procurar o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest), um atendimento especializado para pessoas com doenças relacionadas ao trabalho.

COMO COMPROVAR O ASSÉDIO MORAL

Para comprovar o assédio, a vítima pode reunir provas em seu favor. Anote detalhadamente as ocorrências de assédio. Especifique a hora, o dia, o mês, o ano, o local/setor, o nome do agressor. Se o assédio ocorreu na presença de outras pessoas, elas podem ser testemunhas do episódio.

Use a tecnologia para recolher provas. E-mails, mensagens, gravações de ligações ou áudios com conversas com conteúdos ofensivos podem ser utilizadas em juízo.



A pessoa assediada deve tomar cuidado e evitar contato com o agressor sozinha. Se precisar interagir com o assediador, chame um colega ou representante sindical para servir de testemunha.

EXISTEM LEIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL?

Ainda não existe uma Lei específica para tratar do assédio moral na administração pública. Há um Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, instituído na Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023. O programa toma como base o Código Penal, a Lei Maria da Penha e o Estatuto da Criança e do Adolescente e possui caráter educativo, com principais objetivos de prevenir e combater o assédio sexual e outros crimes contra a dignidade sexual, capacitar agentes públicos, implementar campanhas educativas.

Na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, o assédio moral não está expressamente previsto como ilícito. No entanto, em setembro de 2023 o Presidência da República aprovou um parecer da Advocacia-Geral da União que fixa pena de demissão para casos de assédio sexual. A medida possui caráter vinculante, ou seja, se estende a todos os órgãos da administração pública federal e deve ser seguido obrigatoriamente no âmbito da Administração Pública Federal Direta e Indireta.

O novo parecer fixa que os casos de assédio devidamente apurados devem ser enquadrados como uma das condutas proibidas aos servidores públicos cuja pena prevista é a de demissão. O entendimento que será aplicado nesses casos, de acordo com o parecer, é o de que não é necessário que haja superioridade hierárquica em relação à vítima, mas o cargo deve exercer um papel relevante na dinâmica da ofensa, e o de que serão enquadradas administrativamente como assédio sexual as condutas previstas no Código Penal como crimes contra a dignidade sexual.

O objetivo do parecer é uniformizar a aplicação de punições e conferir maior segurança jurídica aos órgãos e entidades da Administração Pública Federal no tratamento disciplinar conferido à prática de assédio sexual por servidor público federal no seu exercício profissional. Os casos de assédio sexual na administração pública são apurados por meio de processo administrativo disciplinar.

Na sequência, listamos os artigos mais importantes da Lei nº 8.112 no que tange ao assédio no serviço público.

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

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



COMO DENUNCIAR NA UFRRJ



SINDICATOS

Sindicalizados e sindicalizadas da ADUR contam com assessoria jurídica para orientar, acolher e atuar em sua defesa. Professoras e professores podem contar com o suporte jurídico da ADUR para buscar reparação em casos de assédio.

✉ boechatewagner@gmail.com ☎ 21 99905-9032

OUVIDORIA

Busque este setor para denunciar as agressões e solicitar uma mediação do conflito. Para registrar uma denúncia acesse a plataforma Fala BR e relate a ocorrência. Por meio dela, professoras e professores podem encaminhar queixas a órgãos públicos federais.

Os relatos podem ser feitos de forma anônima ou com identificação. Para se identificar a pessoa pode criar uma conta com login e senha ou através do login único gov.br. Se a denúncia for feita de forma anônima, o denunciante não poderá acompanhar e receber resposta à sua queixa.

falabr.cgu.gov.br



CASST

A Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalhador é o setor da UFRRJ responsável pela saúde dos servidores e também atua em casos de assédio.

✉ casst-progep@ufrj.br ☎ 21 2682-1030



Rua UAD, ao lado da antiga Imprensa Universitária.

COMO DENUNCIAR

SINDICATOS

Os sindicalizados contam com assessoria jurídica para orientar, para acolher e para atuar em sua defesa. A vítima de assédio pode contar com o sindicato para buscar reparação na justiça.

OUVIDORIA OU RH

Busque esses setores para relatar as agressões sofridas e solicitar uma mediação para resolver o problema

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Denúncias de assédio moral podem ser feitas no site ou presencialmente em uma unidade do Ministério Público do Trabalho.

COORDENAÇÃO DE SAÚDE DO TRABALHADOR

Os trabalhadores podem contar com o auxílio de médico, de assistente social ou de psicólogo.

CASST

A Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalhador é o setor da UFRRJ responsável pela saúde dos servidores e também atua em casos de assédio.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é caracterizado por constrangimento, intimidação ou ameaças de um superior hierárquico na tentativa de obter favores sexuais. Diferentemente do assédio moral, o assédio sexual é crime previsto na Legislação, e não precisa ocorrer de forma repetida para ser assim tipificado.

Todo comportamento sexual desagradável, ofensivo e inadequado é considerado assédio sexual. Não é necessário a consumação de um ato de teor sexual para ser assédio. A proteção da lei abrange diversas relações em que a hierarquia possa favorecer algum tipo de assédio: nas relações de trabalho, ambientes educacionais, médicas, etc.

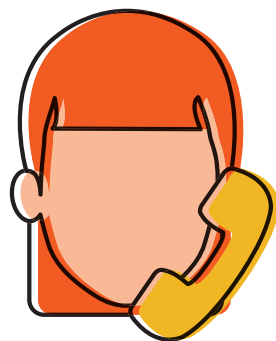
Em 2023, o presidente da república sancionou a Lei 14.540/23, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual, a Violência Sexual e aos demais crimes contra a dignidade sexual na administração pública. O programa estende-se a toda administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual, municipal e distrital. Os órgãos públicos deverão elaborar ações e estratégias para prevenir e enfrentar os crimes contra a dignidade sexual.



SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL

- insinuações sexuais
- gestos, atos ou palavras sugestivas
- promessas de vantagens ou tratamento diferenciado
- contato físico forçado
- convites inapropriados
- ameaças veladas ou explícitas de represálias tais como perder o emprego
- piadas ou expressões de cunho sexual
- pressão para marcar encontros e saídas fora do ambiente de trabalho

COMO DENUNCIAR



- **Delegacia da Polícia Civil**
- **Delegacias de Atendimento à Mulher (DEAM)** - a mulher vítima de assédio sexual tem direito ao atendimento por uma agente igualmente mulher
- **Disque 180** para denunciar violência contra a mulher
- **Disque 100** para denunciar violações de Direitos Humanos

Se você for vítima de assédio, denuncie! Se presenciar qualquer tipo de assédio no ambiente de trabalho ou educacional, preste ajuda às vítimas. **O silêncio protege o assediador.**

ADUR CONTRA O ASSÉDIO

