

**PROCURADORIA
GERAL DO MUNICÍPIO**

**CONTROLADORIA
UNIFICADA DO MUNICÍPIO**

**SECRETARIA
DE ADMINISTRAÇÃO
E RECURSOS HUMANOS**



**Escola de
Gestão Pública**
Prefeitura de Jacareí



Conteúdo das
palestras
conduzidas
durante os

**ENCONTROS
DA LIDERANÇA**

sobre o tema
Gestão sem Assédio
entre maio e
junho de 2023.

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Definição do Conselho Nacional de Justiça que editou a Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020:

Artigo 2.º - I

“ É o processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, **independentemente de intencionalidade**, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, **exigência** de cumprimento de tarefas **desnecessárias ou exorbitantes**, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico”.



O QUE A LEGISLAÇÃO FALA SOBRE O ASSÉDIO MORAL?

Constituição Federal –

Artigo 1º, incisos III e IV; artigo 3º, inciso IV; artigo 6º; artigo 7º, inciso XXII; artigos 37 e 39, § 3º; artigo 170, caput.

“Qualquer tipo de assédio afronta o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho”.

Código Civil – Artigo 186:

“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Estatuto dos servidores públicos do Município de Jacareí – LC 13/1993 – artigo 226, IV, VI e XVI:

São **deveres do servidor** além dos que lhe cabem em virtude do desempenho de seu cargo e dos que decorrem, em geral, de sua condição de servidor público:

IV - tratar com urbanidade os colegas e o público em geral, atendendo este sem preferência pessoal;

VI – manter cooperação e solidariedade com relação aos companheiros de trabalho;

XVI – manter conduta compatível com a moralidade administrativa;



Independientemente da existência de leis específicas – A teoria do assédio moral se baseia no **direito à dignidade humana**, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição.

É um Dever imposto aos servidores o de **tratar com urbanidade as pessoas**, em especial os colegas de trabalho.

É também um **direito à saúde**, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º, e o **direito à honra**, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição.

A PESSOA QUE ASSEDIA OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?

Sim. Embora não exista ainda legislação específica em nível municipal, **quem assedia pode ser responsabilizado** nas esferas:

- ✓ **Administrativa**: infração disciplinar,
- ✓ **Civil**: danos morais e materiais, e
- ✓ **Criminal**: dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, ou outros.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

VERTICAL



Relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica. Pode ser:
descendente (assédio praticado por superior hierárquico);
ascendente (assédio praticado por subordinado);

HORIZONTAL



Relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação;

MISTO



Consiste na cumulação do assédio moral vertical 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 PREVENIR O ASSÉDIO MORAL?

- ✓ Atuar ativamente para um ambiente de trabalho digno e seguro.
- ✓ Observar pontualmente as **atribuições do cargo** e as condições de trabalho de servidores;
- ✓ Observar e fazer **cumprir os deveres e direitos** previstos no Estatuto dos servidores Públicos e nas disposições legais;
- ✓ Incentivar as boas relações de trabalho;
- ✓ Atentar para as mudanças de comportamento de servidores, estagiários e equipe em geral;

Regras de boa gestão para evitar o Assédio Moral

- ✓ É essencial que – em sendo identificadas ocorrências – sejam tomadas atitudes efetivas, coletivas e solidárias para prevenir o assédio moral, **preservando os direitos** do agente público e **garantindo a qualidade** do ambiente de trabalho, **resguardando o bom desempenho individual e da equipe**, com ganhos em qualidade e produtividade dos serviços.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Definição do Conselho Nacional de Justiça que editou a Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020:

Artigo 2.º - III

“conduta de conotação sexual praticada **contra** a vontade de alguém, sob forma **verbal, não verbal ou física**, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de **perturbar** ou constranger a pessoa, **afetar** a sua dignidade, ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

- insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- promessas de tratamento diferenciado;
- chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- perturbação, ofensa;
- conversas indesejáveis sobre sexo;
- 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.

**EXEMPLOS MAIS COMUNS
DE ASSÉDIO SEXUAL**

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

VERTICAL



Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal.

HORIZONTAL



Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa forma não é "crime de assédio" previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.



Em 03/2023, o combate aos casos de assédio moral e sexual passou a ser obrigação de todas as empresas brasileiras.

Uma portaria do Ministério do Trabalho determina que a Cipa – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – passe a ter também essa função. A nova norma (MTP nº 4219) foi publicada em dezembro de 2022. Toda empresa precisa ter pelo menos um funcionário encarregado de cuidar destas atividades.

"NR-05 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E **DE ASSÉDIO** - CIPA"

"5.1.1. Esta norma regulamentadora - NR estabelece dos parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA tendo por objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador."

"5.3.1. A CIPA tem por atribuição:

.....

j) incluir temas referentes à **prevenção e ao combate ao assédio sexual** e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas."

"5.7.2. O treinamento deve contemplar, no mínimo, os seguintes itens:

.....

h) **prevenção e combate ao assédio sexual** e a outras formas de violência no trabalho."



LEGISLAÇÃO SOBRE ASSÉDIO SEXUAL?

Código Penal – Artigo 216-A.

“ 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”.

Quando se caracteriza o dano e se configura o assédio sexual, a vítima tem direito também a indenização para reparação do dano (artigo 927 do Código Civil).



E quando não houver relação hierárquica entre os personagens? Constrangimento ilegal e importunação sexual(Artigos 146 e 215 do Código Penal).

E se houver o emprego de violência ou grave ameaça?

Prevalece o entendimento de que se o agente proceder dessa maneira restará configurado o delito de estupro (Artigo 213 do Código Penal).

É preciso que o comportamento seja habitual, reiterado?

Não, prevalece o entendimento de que o comportamento se efetiva com o constrangimento, ainda que representado por um só ato.

Importunação sexual - Ação Pública incondicionada!

COMO PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL?

A prática do assédio sexual **deteriora** o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana.

A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos.

Os gestores são particularmente responsáveis por **monitorar** o ambiente de trabalho e **prevenir situações** constrangedoras para as pessoas que ali trabalham.

Classificação do assédio sexual

O assédio sexual pode ser de duas categorias:

- ✓ **Por chantagem**, quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual **é determinante** para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada.
- ✓ Já o assédio **por intimidação** abrange **todas as condutas** que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante.

DIFERENÇAS ENTRE O ASSÉDIO SEXUAL E O ASSÉDIO MORAL

O assédio de conotação sexual pode se manifestar como uma **espécie agravada do moral**, que é mais amplo. 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 pode se consumir mesmo que ocorra uma única vez e mesmo que os favores sexuais não sejam entregues pelo assediado.

Embora o assédio moral ainda não seja tipificado como crime – diferentemente do assédio sexual, que possui previsão expressa no Código Penal –, **em ambos os casos quem assedia pode ser responsabilizado** nas esferas:

- ✓ **Administrativa** (infração disciplinar),
- ✓ **Civil** (danos morais e materiais)
- ✓ **Penal** (dependendo do caso de assédio moral, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo etc.).

Sendo o **assediador um servidor público**, a União, o Estado ou o Município **pode ser responsabilizado civilmente** pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, já que o Estado possui responsabilidade objetiva, que independe de prova de culpa, nos termos do artigo 37, §6º, da Constituição Federal.

Assim, ao ser comprovado o assédio e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima.

O servidor assediador pode ser responsabilizado **em regresso** pelo Poder Público, mediante demonstração de culpa ou dolo.

Atitudes que caracterizam o assédio moral:

- ✓ Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- ✓ Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- ✓ Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;



- ✓ Passar tarefas humilhantes;
- ✓ Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- ✓ Não levar em conta seus problemas de saúde;
- ✓ Criticar a vida particular da vítima;
- ✓ Atribuir apelidos pejorativos;
- ✓ Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- ✓ Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- ✓ Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- ✓ Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- ✓ Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- ✓ Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;



- ✓ Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- ✓ Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- ✓ Vigilância excessiva;
- ✓ Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- ✓ Advertir arbitrariamente;
- ✓ 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.



Perguntas que podem auxiliar na identificação da prática do assédio moral



O comportamento é importuno ou ofensivo?

O comportamento é considerado inaceitável pelos padrões éticos de conduta?

O comportamento denegriu, rebaixou ou causou humilhações ou vergonha para a pessoa a quem foi dirigido?

O comportamento é prejudicial à saúde ou ao ambiente de trabalho?

COMO DIFERENCIAR O ASSÉDIO MORAL DOS ATOS DE GESTÃO?

A prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral, como a atribuição de tarefas aos subordinados, a transferência do servidor ou do empregado para outra lotação ou outro posto de trabalho, a alteração da jornada de trabalho, a destituição de funções comissionadas etc.

Importa ressaltar que a tônica que rege esses atos de gestão administrativa, diferenciando-os de atos de assédio, é que estejam vinculados ao interesse da Administração e que sejam razoáveis.

Também **não caracterizam assédio moral** os **conflitos esporádicos** com colegas ou chefias, nem o **exercício de atividade** psicologicamente estressante e desgastante, ou as **críticas construtivas** ou **avaliações** do trabalho realizadas por colegas ou superiores, **desde que não sejam** realizadas em público e que não exponham o servidor a situações vexatórias.

O que não é Assédio Moral?

1 - 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.



2 - 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.

3- 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.

4 - 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.

Nas relações profissionais é necessário certo grau de exigência, de compromisso e de qualificação.

Desde que justificados e vinculados aos **interesses da Administração**, **não constituem assédio** atos de gestão, tais como:

- ✓ atribuição de tarefa aos subordinados com estabelecimento de parâmetros, prazos e metas razoáveis para entrega;
- ✓ transferência do servidor para outra lotação ou posto de trabalho;
- ✓ aumento do volume de trabalho;
- ✓ alteração da jornada de trabalho;
- ✓ destituição de funções de confiança.

O **exercício do poder hierárquico** de controle e organização dos trabalhos, exercidos com civilidade e respeito, **não caracteriza assédio moral**, mas antes, é obrigação das chefias fazer gestão para o bom andamento dos trabalhos. No entanto, tal exercício **não prescinde da urbanidade** e do respeito ao agente público.

CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. Veja as principais causas:

- ✓ Abuso do poder diretivo;
- ✓ Ausência de conhecimento das previsões legais;
- ✓ Busca incessante do cumprimento de metas;
- ✓ Cultura autoritária;
- ✓ Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;
- ✓ Rivalidade no ambiente de trabalho; e



Previsões do ESTATUTO - LC 13/1993

Art. 251 –

“ A autoridade que tiver ciência ou notícia de irregularidade no serviço público **é obrigada** a promover a apuração dos fatos e a responsabilidade, mediante sindicância ou processo administrativo, assegurado ao servidor o direito ao contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”.

A penalidade a ser aplicada, quando for o caso, será decidida em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação, com notificação ao acusado por escrito. Dependendo da gravidade do assédio apurado pela comissão disciplinar, o culpado será submetido às penalidades dispostas no artigo 235 da LC 13/1993, sem prejuízo de demais previsões legais

Referências das pesquisas

- ✓ Resolução N.º 351, de 28 de outubro de 2020 do CNJ;
- ✓ Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal;
- ✓ Revista TCESP – Nov/2022;
- ✓ Cartilha Assédio Moral e Sexual – Senado;
- ✓ Conselho Nacional do Ministério Público Assédio moral e sexual
- ✓ <https://www.gov.br/planalto/pt-br>



Michel de Montaigne
1533 - 1592

escritor, jurista, político e filósofo francês

*“A mais honrosa das
ocupações é servir
ao público e ser útil
ao maior número
de pessoas.”*

**PROCURADORIA
GERAL DO MUNICÍPIO**

**CONTROLADORIA
UNIFICADA DO MUNICÍPIO**

**SECRETARIA
DE ADMINISTRAÇÃO
E RECURSOS HUMANOS**



**Escola de
Gestão Pública**
Prefeitura de Jacareí

