



CARTILHA

**ASSÉDIO NO TRABALHO
VOCÊ PODE DIZER NÃO!**



CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL DO OESTE PAULISTA **Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho**



CIOP – Consórcio Intermunicipal do Oeste Paulista, São Paulo-SP, 2021

Material Integrante da “Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho do CIOP” como um instrumento educativo com objetivo de informar e orientar o conjunto de servidores que integra o consórcio.

Copyright©CIOP-2021.

Novembro 2021
Presidente Prudente



CONSELHO DIRETOR

PRESIDENTE - Murilo Nobrega Campos - *Iepê*

1º VICE-PRESIDENTE - Roger Fernandes Gasques - *Álvares Machado*

2º VICE-PRESIDENTE - Alair Antônio Batista - *Taciba*

1º SECRETÁRIO - José Bonilha Sanches - *Santo Anastácio*

2º SECRETÁRIO - Marco Antônio Jacomeli de Freitas - *Martinópolis*

1º TESOUREIRO - Wheslen Thiego Scaione Cachoeira - *Indiana*

2º TESOUREIRO - Suelen Nara Matos Native - *Caiabú*

CONSELHO FISCAL

PRESIDENTE - Itamar dos Santos Silva - *Narandiba*

VICE-PRESIDENTE - André Marcelo Zuquerato dos Santos - *Regente Feijó*

1º SECRETÁRIO - Cássia Regina Zaffani Furlan - *Presidente Epitácio*

2º SECRETÁRIO - Marcos Slobodtsov - *Rancharia*

VOGAL - Silvio Gabriel - *Rosana*

DIRETORIA

DIRETORIA EXECUTIVA – Maria Heloisa da Silva Cuvolo

DIRETORIA JURÍDICA – Cláudio Denner Monteiro

DEIRETORIA DE SAÚDE – Sérgio Ricardo Stuani



APRESENTAÇÃO

O Consórcio Intermunicipal do Oeste Paulista-CIOP disponibiliza aos seus servidores a "*Cartilha Assédio no Trabalho: você pode dizer NÃO*" como uma ação preventiva em consonância com a sua Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho.

Trata-se de um material que, além de esclarecimentos importantes, propicia a reflexão e a conscientização de todos os servidores para um convívio com respeito às diferenças e a dignidade humana. A informação e a orientação são fundamentais para se eliminar o assédio do ambiente de trabalho.

Nesta cartilha, o CIOP mais uma vez reafirma seu repúdio veemente a este tipo de conduta, afirma a não tolerância e compromete-se com averiguação imparcial nos casos de possíveis denúncias de assédio, além do apoio ao servidor assediado, independente das posições hierárquicas.

Conselho Diretor



Ao servidor do CIOP

Esta cartilha é para todos os servidores indistintamente e a principal finalidade é difundir informações e orientações sobre o tema assédio para se possa construir um conjunto de diálogos com e entre os servidores sobre o que é e o que não é assédio no trabalho.

Com essas informações e orientações básicas todos os servidores ficam aptos para agir de forma preventiva e, inclusive, como proceder diante de uma situação de assédio.

É sabido que muitas vezes, o servidor não realiza a denúncia por medo de ser prejudicado ou perder o emprego, medo de ser julgado ou desacreditado.

“ninguém vai acreditar em mim”;
“será a minha palavra contra a dele(a)”;
“vão achar que dei motivo”; vão dizer que a culpa é minha”;
“e se todo mundo ficar sabendo, o que vão pensar de mim?”

Pode também pensar que nada acontecerá se ele denunciar.

“ele(a) é um(a) diretor(a), nada vai acontecer”;
“a corda sempre arrebenta do lado do mais fraco”;
“nem vão perder tempo comigo”

“Assédio no trabalho: você pode dizer não” é nosso primeiro trabalho formal de prevenção e muitos ainda virão. Você pode confiar! Você pode participar! Você pode ajudar na mudança de valores, hábitos e atitudes.

Todos nós podemos contribuir para um ambiente de trabalho onde cada um possa ser quem é sem ser assediado por isso.

Boa leitura!



Canal do CIOP para denúncia de assédio no ambiente de trabalho

denuncie@ciop.sp.gov.br



Qualquer servidor que se sinta vítima ou testemunhe atitudes de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho pode denunciar.



Sumário

O que é assédio no ambiente de trabalho?.....	10
O que é assédio moral?	12
Exemplos de assédio moral no trabalho.....	12
O que caracteriza o assédio moral?.....	14
Que NÃO é assédio moral?.....	16
Quais as formas de assédio moral?.....	18
Quais os motivos mais comuns de assédio moral?	20
Quais os danos do assédio moral?	21
O que fazer diante do assédio moral?	22
O que é assédio sexual?	25
Exemplos de assédio sexual no trabalho	25
O que caracteriza o assédio sexual?	26
Que NÃO é assédio sexual?	28
Quais as manifestações de assédio sexual?	29
Quais as formas de assédio sexual?	30
Quais os danos de assédio sexual?	31
O que fazer diante do assédio sexual?	32
O que acontece depois da denúncia no CIOP? .	34
Pode ocorrer denúncia caluniosa de assédio sexual ou moral?	36
Referências	37

O QUE É ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO?

O ASSÉDIO

Assédio é uma ação, ou um conjunto delas, dirigida a uma pessoa ou mais com a intenção deliberada de domínio, subjugação, constrangimento, impertinência, perseguição, pretensão insistente de abordagem ou cerco.

O assédio pode ocorrer de forma individual, quando uma pessoa assedia outra, ou de forma coletiva, neste caso uma pessoa assediando um grupo ou vice-versa.

Existem dois tipos de assédio: o moral e o sexual.

AMBIENTE DE TRABALHO

Entende-se como ambiente de trabalho a unidade onde o servidor do consórcio desempenha rotineiramente suas funções.

Todavia, estende-se também para outros locais relativos ao trabalho nos quais o servidor:

- ◆ Visita ou comparece eventualmente;
- ◆ Frequenta com regularidade;
- ◆ Eventos festivos ou corporativos;
- ◆ Treinamentos e capacitações diversas;
- ◆ Viagens de trabalho;
- ◆ Locais de prestação de serviços temporários;
- ◆ Entre outros



ATENÇÃO!!!

As redes sociais, também poderão ser consideradas ambientes de trabalho para fins de assédio!

A discriminação e o preconceito podem levar ao assédio moral no ambiente de trabalho.

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral é um conjunto de ações repetidas e, deliberadamente, humilhantes e constrangedoras que causem ofensa à dignidade, à personalidade e/ou a integridade física e psíquica relacionadas ao ambiente de trabalho resultando na degradação das relações.

O assédio moral pode ocorrer presencialmente, de forma oral, escrita, por gestos ou comportamentos, por procedimentos e artifícios diretos e indiretos e, também, por situações criadas para este fim, tendo como alvo uma ou mais pessoas.

EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL

- ◆ *Retirar ou diminuir a autonomia funcional dos servidores ou privar ou dificultar o acesso aos instrumentos de trabalho;*
- ◆ *Tecer sistematicamente críticas injustas e desrespeitosas ao trabalho do servidor ou contestar reiteradamente as suas decisões;*
- ◆ *Entregar constantemente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;*

- ◆ *Atribuição proposital e com frequência de tarefas inferiores ou superiores às suas atribuições;*
- ◆ *Exercer controle de frequência e o tempo de utilização de banheiros;*
- ◆ *Pressionar o servidor para impedir o acesso aos direitos estatutários ou trabalhistas;*
- ◆ *Invadir a vida privada da pessoa, reiteradamente, com ligações telefônicas, mensagens de aplicativos ou e-mails;*
- ◆ *Apartar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;*
- ◆ *Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;*
- ◆ *Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada;*
- ◆ *Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;*
- ◆ *Desconsiderar recomendações médicas na distribuição de tarefas;*
- ◆ *Isolar, reiteradamente, a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas.*

O QUE CARACTERIZA O ASSÉDIO MORAL?

Nem todos os conflitos, condutas e problemas relacionais no trabalho são considerados assédio moral. É necessário que haja a **combinação de diversas características** para que se possa distinguir uma conduta inadequada ou imprópria, do assédio moral.

É preciso considerar cinco pontos para comprovar assédio moral no ambiente de trabalho: a intencionalidade, a direcionalidade, a habitualidade, a temporalidade e o contexto do trabalho.

1 A intencionalidade – O assediador tem a intenção deliberada de discriminar, prejudicar, induzir ao erro ou impedir o desempenho adequado das funções; intenciona estabelecer um cerco, pressionar, submeter, excluir ou humilhar a pessoa; ofender sua dignidade causando sofrimento psíquico, mental, físico e social, entre outras.

2 A direcionalidade – A ação intencional e discriminatória do assediador não é aleatória, ela é claramente direcionada, ou seja, existe um alvo exclusivo que é o assediado, sendo ele uma pessoa ou um grupo.

3 A habitualidade – para que uma conduta se caracterize como assédio moral é preciso verificar a habitualidade do assediador, isto é, a repetição com frequência. As condutas assediantes são recorrentes mesmo que por diferentes formas, tais como: com palavras orais ou escritas, gestos, comportamentos discriminatórios.

4 A temporalidade – Toda conduta assediante acontece num determinado período, mesmo que ocorram com intervalos entre elas, pois deve-se constatar a habitualidade do assediador.

Todavia, o assediado não precisa submeter-se a um período longo de assédio para comprová-lo, bastando que consiga provar que essas ações estão ocorrendo em determinado espaço temporal, portanto são recorrentes.

5 **A relação com o trabalho** – O assédio no trabalho será comprovado à medida em que houver elementos indicativos de que sua ocorrência está vinculada às relações estabelecidas com o ambiente profissional.

QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

Determinadas práticas de gestão administrativa não podem ser entendidas como assédio moral, pois, não se dirigem especialmente a uma pessoa ou grupo com fins discriminatório.

Vejamos alguns exemplos dessas práticas:

- ♦ *A atribuição de tarefas aos subordinados dentro das competências de sua função ou solicitações de tarefas novas ou extras que sejam correlatas;*
- ♦ *Transferência do servidor para outra unidade, espaço físico ou outro posto de trabalho;*

ATENÇÃO!!!

**É preciso diferenciar
assédio moral de ações
de gestão.**

- ◆ *Alteração do horário de trabalho;*
- ◆ *Os eventuais conflitos com colegas de trabalho ou com chefias;*
- ◆ *As posições discordantes sobre fatos diversos;*
- ◆ *Destituição/demissão de funções comissionadas;*
- ◆ *Procedimentos e resultados de avaliações organizacionais formais do CIOP, desde que tenham finalidades gerenciais, garantam a liberdade de expressão e o sigilo;*
- ◆ *O exercício de atividades psicologicamente estressantes e desgastantes pertinentes ao quadro de funções do consórcio decorrente de sua natureza;*
- ◆ *As críticas construtivas realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e que não tenham intencionalidade discriminatória e exponham a pessoa a situação vexatória;*
- ◆ *Outras condutas impróprias tratadas na Resolução 08/2018 do Regime Disciplinar do CIOP.*

A tônica que rege os atos de gestão administrativa decorre das finalidades do CIOP, do perfil de cada Função e cargo previstas nas resoluções e constam dos editais de concurso público.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL?

O Assédio moral pode ocorrer de 03 formas: vertical, horizontal e misto.

A VERTICAL – Quando existe um nível hierárquico entre assediado e assediador.

Vertical descendente - o assediador está em nível hierárquico mais alto e pratica o assédio contra subordinado(s).

O assediador utiliza, deliberadamente, sua posição de superior para agravar a pressão, a submissão, as ofensas, os constrangimentos, entre outras condutas que caracterizam o assédio no trabalho.

Vertical ascendente - O assédio é praticado pelo(s) subordinado(s) contra seu superior(es). Neste caso, entre outras questões, o subordinado utiliza-se de conhecimentos específicos relativos à sua função, domínio de instrumentos e procedimentos sonhando informações para prejudicar o exercício das funções correspondentes ao cargo, expor ou

humilhar o superior perante os demais subordinados e pares, assim como, utilizar características de sua identidade ou constituição física, crenças e demais meios de pressão, constrangimentos, exposição e impedimento de ações administrativas, de gerenciamento entre outras.

HORIZONTAL – Quando não há uma relação de chefia-subordinado. O assédio ocorre entre colegas da mesma posição hierárquica ou semelhante podendo ser individual ou coletivo: um ou mais assediadores e/ou um ou mais assediados.

MISTO ENTRE VERTICAL E HORIZONTAL – Trata-se das situações em que o assediado é atingido por múltiplos assediadores, tanto por colegas como por superior(es).

ATENÇÃO

O assédio moral também pode ocorrer quando um servidor, utilizando-se do status social atribuído à sua função, assedia seu colega com função de menor prestígio social, ofendendo sua dignidade, dificultando o exercício de suas funções entre outras atitudes assediantes.

QUAIS OS MOTIVOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral no ambiente de trabalho tem raiz em múltiplos fatores, econômicos, culturais, religiosos, ideológicos, psíquicos e emocionais e podem ser causa de:

- ◆ Abuso do poder diretivo;
- ◆ Cumprimento de metas de forma não cabível;
- ◆ Falta de habilidade gerencial do chefe para a gestão de pessoas;
- ◆ Falta de informação e conhecimento de todos os servidores sobre o que é assédio no trabalho e como preveni-lo;
- ◆ Gestão de cultura autoritária, sem mecanismos de participação, diálogo e incentivo a um ambiente de trabalho inclusivo;
- ◆ Cultura autoritária pela formação familiar, religiosa, ideológica ou outra;
- ◆ Rivalidade no ambiente de trabalho;
- ◆ Inveja, vingança e outras emoções e sentimentos tóxicos;
- ◆ Desequilíbrios de ordem psíquica.

QUAIS OS DANOS DO ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral provoca diversos danos ao servidor, como por exemplo:

PROFISSIONAIS

Redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores; faltas, isolamento no ambiente de trabalho.

PSICOLÓGICOS

Sentimento de culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio.

FÍSICOS

Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, dificuldades para dormir, insônia ou interrupções frequentes do sono e pesadelos; dores de

cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio e outros distúrbios.

SOCIAIS

Diminuição da capacidade de fazer novas amizades, trabalho, degradação do relacionamento familiar e demais.

ATENÇÃO

O ASSÉDIO MORAL DEGRADA O AMBIENTE DE TRABALHO

- ◆ Provoca diminuição da qualidade de prestação de serviços;
- ◆ Limita a capacidade criativa dos servidores;
- ◆ Aumenta a incidência de doenças profissionais e os acidentes de trabalho;
- ◆ Promove maiores danos aos equipamentos;
- ◆ Amplia o número de faltas e licenças médicas, de solicitação de pedidos de demissões e transferências que promovem constantes alterações nos setores.



O QUE FAZER DIANTE DE ASSÉDIO MORAL?

O CIOP recomenda

A primeira vez que um servidor se sentir assediado deve informar ao assediador como se sente em relação as atitudes dele, pedir que ele altere seu comportamento.

Caso as atitudes assediantes continuem o servidor assediado deve:

1 Juntar provas do assédio moral.

As provas podem ser: escritas, orais, imagens, documentos, entre outros. Caso seja possível indique testemunhas.

ATENÇÃO!!!

Para que o CIOP possa averiguar a denúncia é necessário que o denunciante apresente as provas do assédio moral!

2 Fazer a denúncia, por escrito, no canal digital do CIOP. Na denúncia o servidor precisa

identificar-se; identificar o assediador e fazer breve relato sobre as condutas de assédio moral que está sofrendo sobre as provas existentes, podendo anexar cópias à denúncia.

Sobre as provas - caso o denunciante não possa anexar as provas, deve informar sobre a natureza delas e aguardar que a banca examinadora solicite a entrega delas, o que servidor poderá fazer pessoalmente.

Se tiver dificuldade em registrar sua denúncia por falta de acesso a equipamento ou habilidade em fazê-lo, o servidor assediado pode:

- ◆ Pedir ajuda a algum colega de trabalho ou pessoa que possa lhe dar o suporte para o registro da denúncia.
- ◆ Procurar o responsável pelo setor de recursos humanos ou do jurídico e solicitar o registro de sua denúncia.

3 Manter a denúncia – Após o registro caso haja possíveis promessas, chantagens, ameaças para retirá-la ou amenizá-la o servidor deve mantê-la. Confiar que a apuração dos fatos será imparcial, não importando a posição hierárquica do assediador e do assediado.



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Toda conduta com conotação sexual não desejada pela vítima é considerado assédio sexual.

O assédio sexual pode ocorrer por meio de palavras e atos de constrangimento, importunação e/ou perseguição que têm como finalidade a obtenção de favorecimento sexual pelo assediador.

Podemos considerar o assédio sexual no ambiente de trabalho quando o assediador tem uma relação profissional com o assediado abrangendo qualquer nível de hierarquia e ascendência, mesmo que informal.

EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL

- ◆ *Fazer insinuações de conotação sexual, seja de forma verbal, ou escrita, com olhares e gestos, principalmente;*
- ◆ *Aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, sem consentimento, com persistente conotação sexual;*

- ◆ *Tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco;*
- ◆ *Constranger com piadas e frases de duplo sentido, fazer alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;*
- ◆ *Forçar a troca de favores sexuais, fazendo ameaças de perdas significativas ou promessas diversas;*
- ◆ *Violar o direito à liberdade sexual de colegas.*
- ◆ *Criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, que vai resultar em obstáculos à igualdade entre os sexos, em decorrência de discursos e práticas sexistas e LGBTfóbicas.*

O QUE CARACTERIZA O ASSÉDIO SEXUAL?

As duas principais características para que uma situação seja considerada assédio sexual são:

- 1** A intenção do assediador em obter favorecimento ou vantagem sexual devido a sua posição no ambiente de

trabalho, não importando a forma como ele manifeste essa finalidade. O assédio pode ocorrer também entre servidores sem relação de hierarquia.

2 O não consentimento da pessoa assediada. O não consentimento deve ser claro e objetivo de que o servidor se sente assediado e não aceita, não coaduna e está constrangido com a investida sexual em questão.

A conduta de assédio sexual no ambiente de trabalho, geralmente ocorre com determinada insistência, perseguição, chantagens, ameaça e diversas formas de cerco, constrangimentos e pressões ao assediado, mas

A T E N Ç Ã O



EM ALGUMAS SITUAÇÕES O ASSÉDIO SEXUAL PODE SER CARACTERIZADO EM UMA ÚNICA AÇÃO DO ASSEDIADOR.

O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL?

Na convivência no trabalho pode ocorrer:

- ♦ **Explicação de sentimentos** – quando um servidor fala de seus sentimentos para com a outra pessoa sem conotação sexual, pressão e constrangimentos.
- ♦ **Os elogios** – quando o elogio não expressa nenhum conteúdo sexual.
- ♦ **Paqueras ou flertes** - embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho, não constituem necessariamente assédio, especialmente, se não houver vantagens envolvidas.

Todo servidor que não se sentir bem com as explicações de sentimentos, elogios ou paqueras deve advertir que essas atitudes causam desconforto e solicitar a interrupção desse comportamento.

O assédio sexual é uma violação da dignidade da pessoa humana e do direito ao meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

QUAIS SÃO AS MANIFESTAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser manifestado de diversas formas, separadamente ou juntas.

♦ **Palavras oralmente ou escritas com teor sexual**

Essas palavras podem conter promessas, ameaças, convites, chantagens, conversas ou piadas não desejadas sobre sexo, entre outras. Essas palavras podem ser explícitas ou veladas.

♦ **Imagens com conteúdo sexual ou pornografia**

A intenção do assediador em usar essas imagens para causar constrangimentos e importunações ou de alguma forma obter favores de natureza sexual.

♦ **Gestos ou atos, como por exemplo:** exibicionismo, contato físico não permitido, solicitação de favores sexuais e outros que imprimam a intenção do assediador em receber favorecimento de natureza sexual, causando ao assediado, sujeições, constrangimentos e importunações.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

Qualquer servidor pode ser alvo de assédio sexual no ambiente de trabalho, independente do gênero ou identidade sexual, geralmente ele ocorre em duas direções distintas conforme as hierarquias e ascendências: a vertical e a horizontal.

A VERTICAL

Nesta direção, o assédio corre quando um servidor em posição hierárquica superior se vale desta posição chefia para constranger um subordinado, com intimidações, pressões, convites, promessas, chantagens ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.

Essa é a forma mais comum de assédio sexual no trabalho e é caracterizada como crime de acordo com o Código Penal Brasileiro.

Considerando a cultura predominante, as mulheres são as que mais sofrem este tipo assédio sexual por parte de

homens, mas é possível também a ocorrência do inverso onde mulheres assediam homens ou ainda entre pessoas do mesmo gênero ou identidade sexual.

HORIZONTAL

A direção horizontal indica que o assediador não tem uma distinção hierárquica em relação ao assediado podendo ocorrer entre colegas de trabalho com a mesma função ou cargo ou com funções e cargos diferentes.

QUAIS OS DANOS DO ASSÉDIO SEXUAL?

Para a pessoa assediada sexualmente há diversas ordens de dano de acordo com gravidade do assédio e a estrutura psicológica da vítima afetando sua vida profissional, pessoal, social, familiar, além da saúde física e psíquica.

- ♦ Integridade física e psicológica afetada, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do autoisolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;

- ◆ Privação da autonomia;
- ◆ Significativa redução da autoestima;
- ◆ Diminuição da produtividade;
- ◆ Afastamentos por doenças;
- ◆ Desligamentos ou pedidos de transferências
- ◆ Insatisfação no trabalho;
- ◆ Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

QUE FAZER DIANTE DE ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual no ambiente de trabalho pode ocorrer com diversos níveis de gravidade e cada caso pode exigir tomadas de decisões diversas, todavia há algumas ações que são básicas e podem servir de referência.

1 DIZER NÃO - Deixar claro que não aceita a atitude assediadora, se for possível ter testemunhas ou provas dessa declaração de recusa, sejam elas de chantagem, promessa, ameaça, exibicionismo entre outras. Essa é uma alternativa para cessar ou não agravar o assédio.

2 DAR VISIBILIDADE - Conte aos colegas o que está acontecendo, além do apoio poderá ter testemunhas. Peça ajuda aos superiores se for possível. Não fique em silêncio. Busque apoio de seus familiares.

3 PROVAR O ASSÉDIO - Juntar provas sobre assédio, mesmo que ocorra uma única vez. Anotar as situações de assédio, principalmente dia, hora, local, nome(s) da(s) pessoa(s) envolvida(s) e das testemunhas se houver; os motivos alegados, os conteúdos das conversas, os gestos e entre outras informações que evidenciam o assédio. Guarde provas tais como: bilhetes, anotações, e-mails, mensagens, fotos, vídeos e outros.

4 LIBERTAR-SE DA CULPA – A conduta imprópria e abusiva é do(a) assediador(a) e não está relacionada com o comportamento, vestimenta ou outra característica da vítima.

5 DENUNCIAR - Fazer a denúncia no canal do CIOP. Romper o silêncio e denunciar é o melhor caminho para erradicar o assédio sexual no ambiente de trabalho.

ATENÇÃO

O assédio sexual é CRIME!

A Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a **tipificação do crime de assédio sexual**, com a seguinte redação do art.216-A.

“Constranger alguém com o com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição se superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função”.

**A pena prevista é de detenção,
de 1 a 2 anos.**

QUE ACONTECE DEPOIS DA DENÚNCIA NO CIOP?

O CIOP construiu uma política antiassédio no ambiente de trabalho: com princípios, diretrizes, objetivos, conceitos e configurações do assédio moral e sexual, fluxo de acolhida e

processo de averiguação da procedência e julgamento dos fatos, além do monitoramento de indicadores de assédio.

DENÚNCIAS PROCEDENTES - Todas as denúncias de assédio moral ou sexual serão acolhidas e analisadas por uma banca examinadora. Caso se configure como assédio, será instaurado imediatamente um “Processo Administrativo Disciplinar-PAD”.

Uma comissão processante irá averiguar as provas, ouvir os envolvidos e as testemunhas e adotar todos os procedimentos que considerar adequado.

Ao final vai elaborar um relatório com a conclusão da averiguação e indicação das penalidades administrativas decorrentes.

Este relatório e o processo é encaminhado ao Presidente do CIOP que fará o julgamento final, determinando a penalidade cabível e a respectiva publicação.

DENÚNCIAS COM INCONSISTÊNCIAS - Denúncias inconsistentes com falta de identificação do assediador, do assediado ou outros elementos que impossibilitam uma averiguação, serão arquivadas.



DENÚNCIAS QUE NÃO SE CARACTERIZAM COMO ÁSSÉDIO MORAL OU SEXUAL, MAS INDICAM CONDUTA IMPRÓPRIA DO SERVIDOR - Essas denúncias serão averiguadas. A banca examinadora irá arquivar a denúncia de assédio, mas abrirá um Processo Administrativo Disciplinar - PAD para averiguar os fatos e tomar as providências cabíveis, conforme o Regime Disciplinar do CIOP.

PODE OCORRER DENÚNCIA CALUNIOSA DE ASSÉDIO SEXUAL OU MORAL?

Se um servidor fizer uma denúncia improcedente, ou seja, acusar de assédio moral ou sexual falsamente o superior ou colega de trabalho no intuito deliberado de prejudicá-lo, ele poderá ser condenado como litigante de má-fé.

Neste caso, pode sofrer processo administrativo no âmbito do CIOP e ser processado judicialmente por calúnia, injúria e difamação.



REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida. HELOANI, Roberto. **Assédio Moral - Gestão por Humilhação**. Juruá Editora; São Paulo, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 5ª ed. São Paulo; Saraiva, 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo** – disponível em <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>.

BRASIL. Senado Federal. **Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho** - disponível em <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>.

BRASIL. Ministério Público. **Cartilha Assédio Moral e Sexual: previna-se**. Disponível em <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>

BRASIL. **Convenção de Belém do Pará. Convenção interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher**. ONU, 1994.