



Assédio Moral e Sexual

Cartilha de Combate e
Enfrentamento

Prefeitura Municipal de
Sapucaia do Sul - 2025



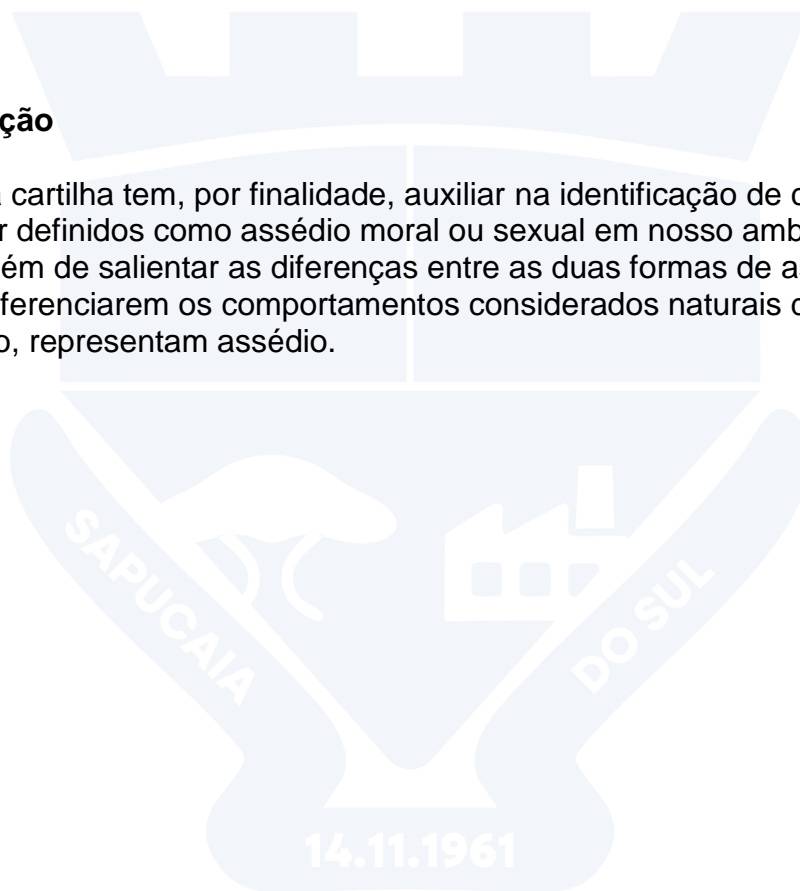
Secretaria de Administração – Diretoria de Recursos Humanos
Av. Leônidas de Souza, 1289 – Bairro: Santa Catarina – CEP 93.210-140 – Sapucaia do Sul – RS
Telefone: (51) 3451-8092 - E-mail: rh@sapucaiaodosul.rs.gov.br





Apresentação

Esta cartilha tem, por finalidade, auxiliar na identificação de casos que possam ser definidos como assédio moral ou sexual em nosso ambiente de trabalho, além de salientar as diferenças entre as duas formas de assédio e, também, diferenciarem os comportamentos considerados naturais daqueles que, de fato, representam assédio.



Secretaria de Administração – Diretoria de Recursos Humanos
Av. Leônidas de Souza, 1289 – Bairro: Santa Catarina – CEP 93.210-140 – Sapucaia do Sul – RS
Telefone: (51) 3451-8092 - E-mail: rh@sapucaiaodosul.rs.gov.br





Assédio Moral

O assédio moral acontece quando o servidor é exposto a situações humilhantes e/ou constrangedoras durante o expediente de trabalho, quando algum colega exerce uma conduta abusiva e freqüente que tende a aumentar dia após dia. Para que tais situações sejam caracterizadas como assédio moral, estas devem perdurar ao longo do tempo e ocorrer repetitivamente. Portanto, conflitos pessoais isolados, ou comportamentos que sejam eventuais, não configuram assédio moral.

São diversas as formas de expressão do assédio moral, que pode se realizar por meio de palavras (ditas ou escritas), gestos, comportamentos e atos que são dirigidos a um indivíduo ou grupo específico. Essas agressões podem acarretar em diversos danos à saúde física e mental dos servidores vítimas, além de prejudicar o ambiente e as relações de trabalho.

O método mais freqüente de assédio moral é quando a conduta abusiva parte de um superior hierárquico e é direcionada a um ou mais subordinados. Porém, apesar de representar a grande maioria dos casos registrados, esse não é o único formato, podendo, o assédio moral, suceder entre servidores de mesmo patamar hierárquico ou, em casos muito raros, partir de um subordinado para um superior.


Alguns fatores podem contribuir para o desenvolvimento do assédio moral e, por isto, deve-se fazer o possível para evitar a proliferação de relacionamentos desrespeitosos, de culturas permissivas e de rituais que possam ser degradantes. Ademais, é essencial que a vítima tenha sempre seu relato respeitado e, também, que cada caso seja avaliado de forma única. A melhor ferramenta de combate ao assédio moral é a prevenção, sendo primordial a compreensão dos servidores sobre o assunto e sua importância.

Como diferenciar o assédio moral de condutas comuns no trabalho

Nem sempre é fácil identificar os comportamentos que caracterizam assédio moral. Muitas vezes, atitudes que são necessárias ao andamento do trabalho podem ser confundidas com assédio. Portanto, os fatores preponderantes na identificação do assédio moral são a frequência, o aumento gradativo do teor e a direção. Ou seja, condutas que perduram ao longo do tempo, que tendem a ficar mais graves e que são dirigidas especificamente a um ou mais servidores, conforme citado anteriormente.

Assim, exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência, aumentar o





volume de tarefas, controlar a efetividade, transferir o servidor para outro posto de trabalho ou encontrar condições físicas que não sejam ideais ao ambiente de trabalho são alguns exemplos de condutas não caracterizadas como assédio moral, pois são considerados comportamentos próprios de ambientes laborais.

Por outro lado, ignorar quando um colega nos fala, espalhar boatos, humilhar, dar apelidos ofensivos, gritar, intrometer na vida particular, punir de forma vexatória, vigiar de forma excessiva e limitar o uso de banheiros, são os exemplos mais comuns de expressão do assédio moral. Lembrando, sempre, que tais comportamentos devem ocorrer com frequência e ser direcionado ao(s) mesmo(s) servidor (es).

Assédio Sexual

O assédio sexual, no trabalho, ocorre quando há o constrangimento de colegas pelo uso de “cantadas” ou insinuações de conotação sexual e de maneira constante, ou seja, é a conduta sexual que não foi demandada nem desejada pela vítima. Esse tipo de comportamento pode ser explícito ou implícito, e pode se manifestar por meio de gestos, falas, textos ou até assumir aspecto de coação e de chantagem.

Apesar de atingir majoritariamente a população feminina, essa forma de assédio não exclui os homens de vivenciarem a posição de vítima. O que costuma ocorrer, nessas situações, é a transformação de uma rejeição em uma insistência constrangedora ou, melhor dizendo, quando um (a) colega não consegue atingir o objetivo de obter gratificações sexuais de outro (a) colega e passa a assediá-lo (a) de forma persistente e degradante.

As formas mais habituais pelas quais o assédio sexual se manifesta são a chantagem e a intimidação. A chantagem ocorre quando o aceite ou recusa da vítima resultam em uma decisão favorável ou desfavorável, por parte do assediador, para o desempenho das tarefas. Por outro lado, o assédio sexual por intimidação é mais abrangente e engloba aqueles comportamentos considerados ultrajantes e/ou humilhantes como, por exemplo, a exibição de material pornográfico no ambiente de trabalho.

Assim como ocorre com o assédio moral, o assédio sexual também pode processar-se em várias direções, sendo entre colegas de mesmo nível hierárquico, de superior para subordinado ou de subordinado para superior. Ainda fazendo um paralelo com o assédio moral, o assédio sexual, da mesma forma, pode causar graves prejuízos à saúde das vítimas e ao ambiente de trabalho. Assim, para prevenir tais comportamentos, é importante prezar pela manutenção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

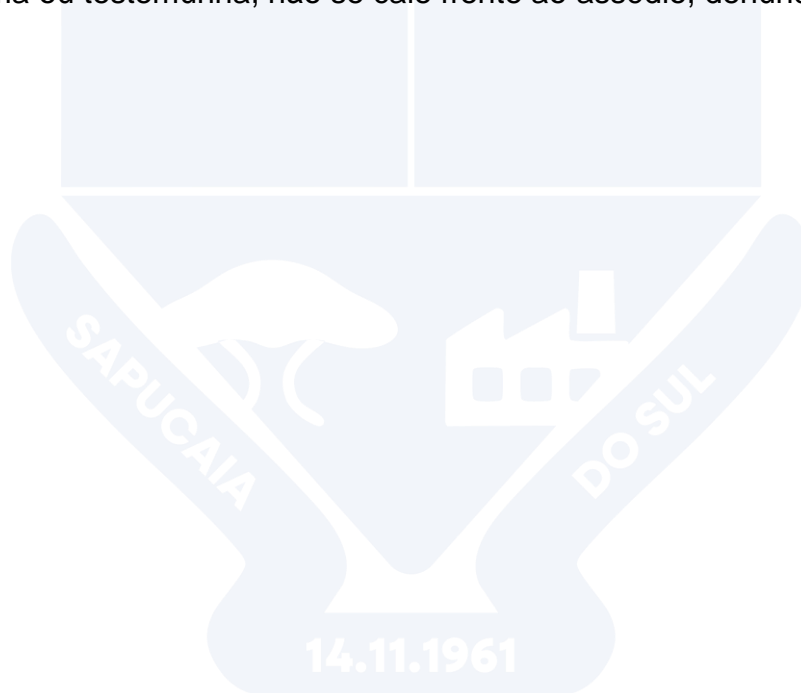




Considerações Finais

Atentar para as medidas preventivas, e trabalhar de forma profilática, continuam sendo as melhores formas de combate a quaisquer dos tipos de assédio que aqui foram apresentados. As vítimas de tais agressões devem sempre oferecer resistência ao comportamento dos assediadores, manifestando sua contrariedade clara e objetivamente, pois o silêncio e a permissividade são os fatores que mais tendem a agravar essas situações.

É importante, sempre que praticável, manter registro das ocorrências e reunir o máximo de provas que for possível. É fundamental que o relato da vítima seja sempre respeitado e ouvido com atenção, pois os danos psicológicos tendem a ser agravados quando o discurso é desacreditado. Sendo vítima ou testemunha, não se cale frente ao assédio, denuncie!





Referências Bibliográficas

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Assédio moral e sexual: previna-se. Brasília: CNMP, 2016.

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

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Assédio moral e sexual no trabalho (Cartilha). Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir? Brasília-DF. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>>

