

SEMASA CONTRA O ASSÉDIO



NÃO SE CALE. DENUNCIE!
SERVIÇO SOCIAL DO SEMASA
4433-9695
denuncia@semasa.sp.gov.br

semasa
SERVIÇOS INTELIGENTES
SANTO ANDRÉ SUSTENTÁVEL

SEMASA – SERVIÇO MUNICIPAL DE SANEAMENTO AMBIENTAL DE SANTO ANDRÉ

AJAN MARQUES DE OLIVEIRA

SUPERINTENDENTE

EDINILSON FERREIRA DOS SANTOS

SUPERINTENDENTE-ADJUNTO

GLAUCO SPINA

DIRETOR ADMINISTRATIVO FINANCEIRO

EDILENE PEREIRA DE MORAES

GERENTE DE DESENVOLVIMENTO DE RH

RAQUEL FERREIRA TIMÓTEO

ASSISTENTE SOCIAL

TALITA LOURENÇO BEZERRA DE SOUZA

ASSISTENTE SOCIAL

ANA PAULA SELLI COCCI

PALOMA ALVAREZ ALONSO

RAQUEL FERREIRA TIMÓTEO

SUSI ELENA GONÇALVES ERNESTO DOS SANTOS

TALITA LOURENÇO BEZERRA DE SOUZA

WALDIR LUIZ DA SILVA

CONTEÚDO, TEXTO E REVISÃO

RENATO FERREIRA DE ARAÚJO

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

APRESENTAÇÃO

O combate ao assédio moral e sexual no ambiente corporativo é fundamental para garantir um local de **trabalho seguro, saudável e produtivo** para todos os funcionários e colaboradores. Combater o assédio em todas as suas formas reside na preservação da dignidade humana, no respeito aos direitos individuais e na promoção das igualdades e equidades étnicas, etárias, de gênero, entre outras. Quando o assédio não é enfrentado de maneira eficaz, o ambiente de trabalho torna-se tóxico, o que afeta a saúde mental e física das vítimas, diminui a motivação e o desempenho, além de minar a confiança nas lideranças e na cultura da empresa.

Combater o assédio não é apenas uma responsabilidade ética, mas também uma estratégia essencial para o sucesso e a sustentabilidade das empresas. A promoção de um ambiente de trabalho livre de assédio contribui diretamente para a **diversidade, equidade e inclusão** nas organizações. Quando os funcionários se sentem seguros e respeitados, independentemente de sua origem, gênero, orientação sexual ou qualquer outra característica, eles são mais propensos a contribuir com suas ideias e talentos de forma plena. Isso resulta em equipes mais criativas e inovadoras.

No ambiente corporativo não é apenas uma questão de cumprir regulamentos legais, mas também de criar uma cultura empresarial positiva e inclusiva que beneficia a todos os envolvidos. Por isso, de forma pioneira, o **Semasa elaborou e publicou uma portaria que dispõe sobre as regras de conduta que visam combater o assédio sexual, moral e outras formas de violência** nas normas e políticas da autarquia.

Trata-se de uma diretriz inédita no âmbito da administração pública de Santo André e que também atende ao compromisso municipal junto à Associação Brasileira de Ouvidores, objetivando a prevenção e o combate aos assédios em ambientes de trabalho. Paralelamente, foi elaborada esta cartilha, que traz conceitos, exemplos e informações sobre o tema e que visa estimular a conscientização e reflexão de todos.

BOA LEITURA!



ASSÉDIO NO TRABALHO

O assédio moral no trabalho caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das funções, por ação, omissão, gestos, palavras (orais ou escritas), tenham por objetivo **expor o servidor, o colaborador ou o estagiário a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa** à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional, deteriorando o ambiente de trabalho.

LEMBRE-SE!

O assédio moral reproduz práticas enraizadas em um contexto social, econômico, organizacional e cultural de desigualdades sociais, principalmente relacionados ao gênero e à raça.

Já o assédio sexual é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como atos, **propostas ou imposições contra sua vontade, insinuações, contatos físicos forçados e convites impertinentes**, apresentando essas características: ser uma condição clara para manter o emprego; influir nas promoções da carreira do assediado; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso; e oferecer oportunidade de crescimento, de vários tipos, que desfavorecem as vítimas em meio trabalhista e que no ato possa dar algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho e até mesmo que possa ocorrer situação de desconforto causado pelos pares ou subordinados.

As definições constam na portaria 195/2023, editada pela Superintendência do Sema-sa. Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral no trabalho é caracterizado pela conduta abusiva, recorrente e persistente que visa **prejudicar, constranger, humilhar ou desestabilizar emocionalmente um funcionário**. Essas atitudes podem ser ocasionadas por meio de palavras, ações, gestos ou comportamentos hostis.

Essas ações se manifestam de diversas formas, como insultos, ridicularizações, exclusões, ameaças, sobrecarga de tarefas, isolamento social, difamação ou qualquer conduta que crie um ambiente de trabalho negativo e prejudicial.



CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA

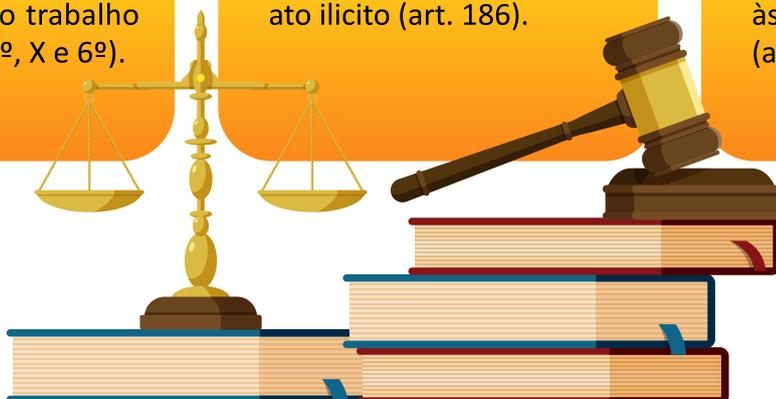
A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X e 6º).

CÓDIGO CIVIL

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

LEI 8.112/1990

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incisos II, IX e XI).



FONTE: Cartilha de prevenção ao assédio moral – Tribunal Superior do Trabalho

LEMBRE-SE!

O ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral no trabalho, embora também possa ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do agressor, a depender da gravidade.

O assédio moral pressupõe conjuntamente repetição (habitualidade), intencionalidade (fim discriminatório), direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado) e temporalidade.

CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

VERTICAL

Relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica, de forma descendente (assédio praticado por superior hierárquico) ou ascendente (assédio praticado por subordinados).



HORIZONTAL

Relações de trabalhos em distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação.



MISTO

Soma dos assédios vertical e horizontal, ou seja, a pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantêm relação de subordinação.



FONTE: Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho – Senado Federal

MULHERES E HOMENS SOFREM ASSÉDIO MORAL

Ambos os sexos podem sofrer assédio moral, mas as pesquisas apontam que as mulheres são as mais atingidas. A raça e a orientação sexual também são fatores de discriminação.

ALVOS MAIS COMUNS



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO

A prática do assédio moral traz consequências físicas, mentais, sociais e profissionais para o assediado, além de prejudicar o ambiente de trabalho e a própria imagem da empresa.

CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO



CONSEQUÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO/EMPRESA



CONSEQUÊNCIAS PARA O ESTADO



RESPONSABILIZAÇÃO

Apesar de não existir legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), 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).

Pela Portaria 195/2023 do Semasa, poderá ser instaurado procedimento disciplinar, nos moldes do Estatuto do Servidor, com punições que podem variar de **suspensão, destituição da função, demissão ou cassação de aposentadoria.**

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é definido por lei como o ato de “**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” (Código Penal, art. 216-A).

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, ofensivo e impertinente.

A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais, médicas, etc.

ATENÇÃO!

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, 4.789 processos por assédio sexual foram protocolados na Justiça do Trabalho. São 13 processos por dia.

A CONDUTA SEXUAL PRECISA SER EXPRESSAMENTE REJEITADA PELA VÍTIMA?

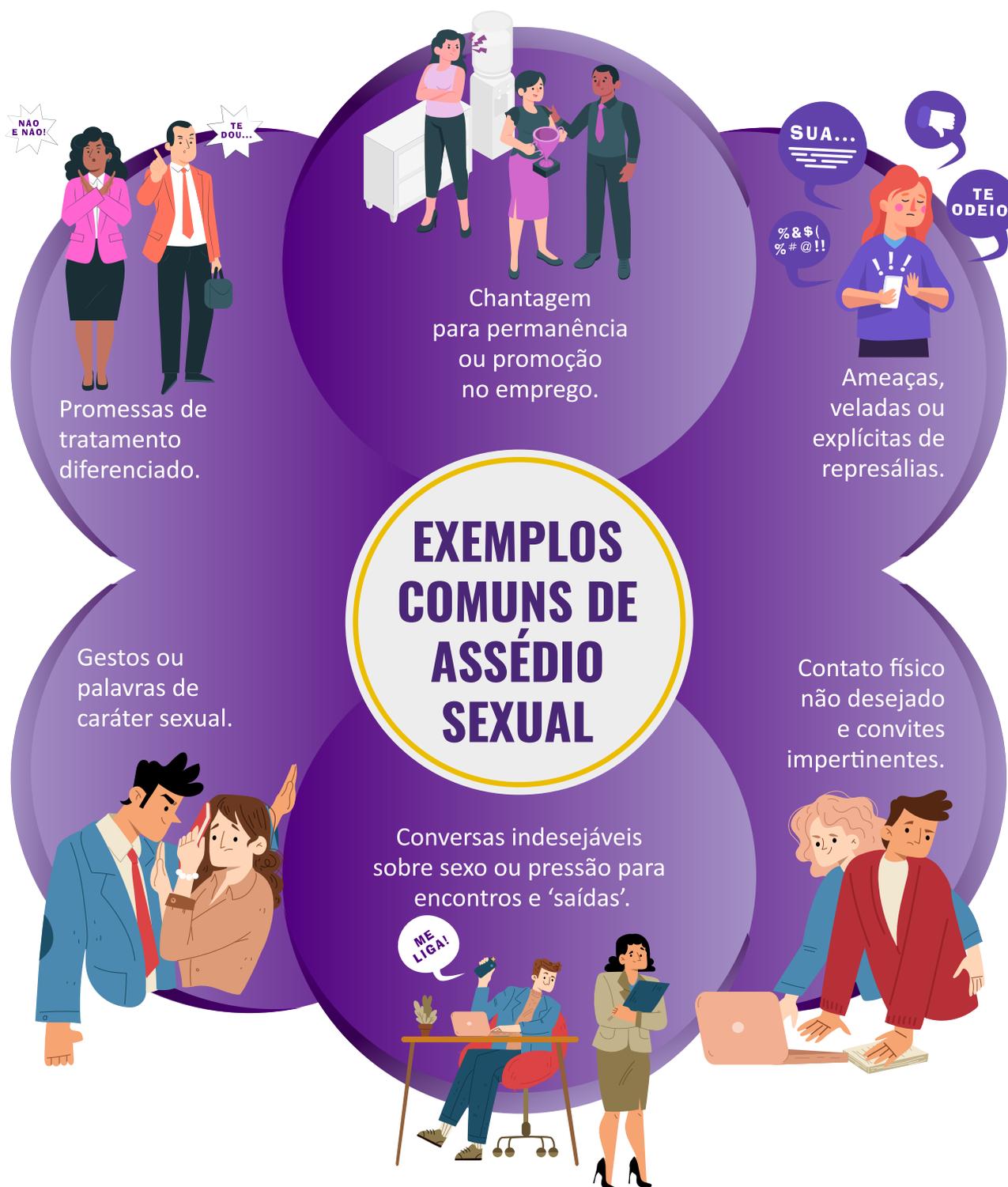
O assédio pressupõe uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera recíprocos. Quando se perceber assediada sexualmente, a vítima deve buscar expressar sua rejeição, como forma de fazer cessar o assédio ou impedir que se agrave.

No entanto, é importante estabelecer, com vistas a retirar o conteúdo preconceituoso do dispositivo penal, que o assédio sexual não decorre da conduta da vítima, de sua vestimenta ou comportamento, mas do comportamento do agressor, de suas intenções, repelidas ou não expressamente pela outra parte. O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no trabalho.

A relação de emprego, aliás, é permeada por uma relação de poder e subordinação, com reduzido poder de resistência do trabalhador. Não se pode esperar que uma vítima de assédio sexual, que depende do trabalho como meio de subsistência e inclusão, que rejeite pública e expressamente condutas impróprias e agressivas do assediador, especialmente em um país onde a maior parte da população ocupa as camadas mais baixas da pirâmide socioeconômica, possui baixa escolaridade e pouco conhecimento de seus direitos.

Portanto, o silêncio da vítima não legitima a atitude do assediador no ambiente corporativo. A consumação do objetivo do assediador também não descaracteriza o assédio sexual praticado.

EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL



Assim como o assédio moral, o assédio sexual pode ocasionar danos físicos, mentais e psicológicos na vítima e os prejuízos se refletem na vida profissional e na vida pessoal do indivíduo.

Relembre as principais consequências listadas na página 8 desta cartilha.

PREVENÇÃO E AMBIENTE SAUDÁVEL E SEGURO

O ambiente de trabalho deve ser, antes de tudo, respeitoso e digno e a construção deste espaço depende de vários fatores, sendo uma responsabilidade de todos dentro da estrutura corporativa.

Os gestores, por uma questão hierárquica, são especialmente responsáveis por assegurar que as melhores condutas sejam adotadas, monitorando o ambiente de trabalho e atuando para prevenir, mitigar ou coibir situações de assédio ou de constrangimento para os trabalhadores.

Por fim, as empresas devem oferecer informações e desmistificar a questão do assédio moral e sexual no ambiente corporativo como forma de erradicar a presença deste tipo de prática, especialmente em ambientes já instalados.

Enquanto houver vítimas de assédio moral ou sexual, com todos os males inerentes já elencados, a luta pela mudança deve continuar.

Não seja vítima ou cúmplice desses atos. Denuncie!



SEMASA CONTRA O ASSÉDIO

NÃO SE CALE. DENUNCIE!

SERVIÇO SOCIAL DO SEMASA

4433-9695

denuncia@semasa.sp.gov.br

Acesse a
Portaria e a Cartilha
sobre Assédio
pelo QR Code.

