



Assédios e discriminações no ambiente de trabalho



ASSIBGE

Sindicato Nacional

Assédios e discriminações no ambiente de trabalho

GESTÃO SINDICATO É PRA LUTAR | 2015/2018

Executiva Nacional

DIRETORES EFETIVOS

Cássius Marcelus Tales Marcusso Bernardes de Brito | PR

Dione Conceição de Oliveira | RJ

João Batista da Costa Machado | PA

Matheus Ribeiro Brandão Canário | BA

Marlene Rego Moreira | MA

Nelson Thomé Filho | RS

Paulo Roberto dos Santos Lindesay | RJ

Walkíria Fonseca Morando | MG

DIRETORES SUPLENTES

Aline Pedro Carneiro Damacena | RJ

Cleide Lopes Viana | BA

Cleiton Camargo Batista | PR

Maria Lea dos Santos Souza | RS

DEZEMBRO | 2018



SUMÁRIO

O que é assédio sexual ?	5
O que é assédio moral ?	8
O que é discriminação ?	14
O que é homofobia ?	19
O que é machismo ?	21
Tipos de assédios mais comuns no IBGE	23
Conclusões	26

Assédios e discriminações no ambiente de trabalho

Vamos encarar esses assuntos?

Assédios e discriminações são muito comuns na rotina de qualquer empresa, até porque estão presentes em todas as partes, como chagas abertas de uma sociedade que teima em não enfrentar e superar seus problemas históricos.

Não poderia ser diferente no IBGE, em que a ausência de relações democráticas ajuda a camuflar práticas danosas, que podem levar trabalhadores(as) a adoecer, como consequência de um ambiente de trabalho ruim e do convívio com situações vexatórias.

A pessoa assediada poderá, por exemplo, sofrer com o surgimento ou com o agravamento de quadros de estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, síndrome do esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, entre outros.

Já para a instituição, as condutas de assédio e de discriminação podem trazer prejuízos ligados à produtividade como um todo ou de uma determinada área, ao clima organizacional, à alta rotatividade de pessoas, ao aumento no número de licenças médicas e de aposentadorias precoces.

É para tratar desses assuntos, muitas vezes encarados com "normalidade" ou tidos como "secundários" dentro das unidades e agências do IBGE, que a ASSIBGE-Sindicato Nacional edita essa primeira versão da sua cartilha **Assédios e discriminações no ambiente de trabalho**.

Nela abordamos os tipos de assédios e discriminações mais comuns na sociedade e no IBGE, visando levantar o debate sobre o assunto e encorajar os que sofrem com essas práticas a buscar apoio e solução para esses problemas. Esperamos que seja um instrumento útil a todos.

Executiva Nacional da ASSIBGE-SN

Gestão **Sindicato é Pra Lutar** (2015/2018)

Dezembro/2018

O que é assédio sexual?

O assédio sexual pode ser definido como "uma conduta insistente, persecutória, que, ao visar obter favores sexuais, resulta por violar a liberdade sexual.

Assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual imposta a pessoas contra sua vontade, de modo a violar a liberdade sexual e causar constrangimento. Nessa relação, não há consentimento consciente da vítima.

Não é necessário contato físico para ser caracterizada uma violação. Ela pode acontecer por meio de palavras ou gestos, por exemplo. É o caso de imagens enviadas por e-mails, comentários em redes sociais ou a oferta de presentes.



Assédio sexual é, portanto, uma ação ofensiva que atenta contra a disponibilidade sexual da pessoa, afrontando-lhe a liberdade sexual, isto é, o direito de dispor do próprio corpo, ou de não ser forçada a praticar ato sexual indesejado.

No caso do assédio sexual laboral, é atingida diretamente a dignidade das relações de trabalho, que tem a condição de bem jurídico protegido, enquanto garantia da liberdade, da igualdade, da autodeterminação e do direito a não discriminação no exercício do trabalho.

Para configurar assédio sexual, a abordagem de quem assedia deve ser reiterada, insistente e impertinente, e a pessoa assediada deve considerá-la inoportuna e indesejada, não se confundindo assédio sexual com o simples flerte ou paquera.

Assédio sexual pode ocorrer por duas formas:

1 Assédio ambiental ou por intimidação

2 Assédio por chantagem ou laboral

O **assédio ambiental** consiste "na possibilidade de qualquer pessoa assediar outra, no ambiente de trabalho, independentemente de qualquer hierarquia ou ascendência". Esta modalidade de assédio não configura crime, mas pode ser punida nas esferas administrativa, civil e trabalhista.

O **assédio por chantagem** é uma forma de abuso de poder no trabalho, uma vez que quem assedia ocupa uma posição de superior(a) hierárquico(a) e não aceita receber uma resposta negativa da pessoa assediada.

Essa forma de assédio sexual, exercida por superior(a) hierárquico(a), configura crime.

Independentemente de ser superior(a) hierárquico(a) ou colega, as condutas de quem assedia podem ocorrer de maneira direta ou sutil, por meio de comunicações escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças. Deve-se ressaltar que o contato físico não é requisito para a configuração do assédio sexual, basta que ocorra a perseguição indesejada.

De modo geral, as mulheres passam por mais situações de assédio sexual no trabalho, uma vez que sofrem pressões, na maioria das vezes, de homens que se encontram na posição de superior hierárquico. No entanto, os homens também podem sofrer assédio sexual, embora seja menos comum.

É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo.

Assédio sexual configura crime quando presentes os requisitos do art. 216-A, caput, do Código Penal, o qual dispõe: "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função".



Onde fazer a denúncia?

- ▶ Ouvidorias e urnas de sugestão; em relatos a superiores; em sindicatos e associações, nas gerências do Ministério do Trabalho (ou o órgão que o substitua) e no Ministério Público do Trabalho da sua localidade (também pode ser feita pelo site do MPT).
- ▶ Delegacias especializadas no atendimento à mulher, caso a vítima seja mulher, ou mesmo em uma delegacia comum.
- ▶ Justiça do Trabalho. Nesse tipo de processo, é possível buscar alterações do contrato trabalhista, como mudança do local ou horário de trabalho, rescisão indireta e indenização por danos morais.
- ▶ Ligue 180 é um disque-denúncia que recebe denúncias de assédio e violência contra a mulher e as encaminha para os órgãos competentes. Além disso, também é possível obter orientações sobre serviços da rede de atendimento, direitos da mulher e legislação. Ele funciona 24 horas, todos os dias da semana, inclusive nos feriados. O anonimato é garantido.

O que é assédio moral?

É definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

A prática de assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, ironia ou menosprezo, e causa sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente na vida profissional, social e pessoal da(o) assediada(o).

Quem assedia, em regra, visa forçar a pessoa a se afastar do trabalho (pedir demissão, remoção, exoneração etc.), ou colocá-la em situação humilhante perante a chefia e/ou demais colegas, desestabilizando-a emocional e profissionalmente.

A pessoa assediada não é necessariamente frágil ou apresenta algum transtorno. Em alguns casos, ela se torna alvo do assédio por apresentar características ou comportamentos que ameaçam o poder de quem assedia, ou por pertencer a algum grupo que já sofre discriminação social, tais como mulheres, idosos, minorias étnicas e orientação sexual.



Atenção!

O assédio moral não se confunde com o regular exercício do poder diretivo, que "deve limitar-se ao fazer laboral, jamais podendo invadir a esfera pessoal do trabalhador".

Como acontece?

O assédio moral acontece com mais frequência em relações hierarquizadas, por atos da chefia em relação ao(à) subordinado(a), o que é denominado de assédio moral vertical descendente. Todavia, também pode ser praticado entre colegas de mesmo nível hierárquico - assédio moral horizontal, ou mesmo por um(a) ou mais subordinados(as) em relação à chefia - assédio moral vertical ascendente -, o que é mais raro de ocorrer.

O que importa é se atentar para as características das condutas que provocam humilhação e sofrimento à pessoa assediada.

Veja alguns exemplos de condutas que, realizadas de forma direta ou indireta, contextualizada, sistemática e repetitiva, podem configurar o assédio moral:

1 Deterioração proposital das condições de trabalho

- Retirar a autonomia da pessoa;
- Contestar, a todo momento, as decisões ou criticar constantemente o trabalho da pessoa;
- Sobrecarregar a pessoa com novas tarefas;
- Não transmitir informações relevantes para realização do trabalho ou induzir a pessoa assediada ao erro;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquela pessoa;
- Passar tarefas humilhantes;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;

- Privar a pessoa de acesso aos instrumentos necessários para a realização devida dos trabalhos;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelas outras pessoas;
- Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Instigar o controle de uma pessoa por outrem, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com antecedência necessária para a realização das atividades;
- Vigiar apenas a pessoa assediada;
- Advertir arbitrariamente;
- Impedir ou dificultar eventual promoção da pessoa assediada.



2 Isolamento e recusa de comunicação

- Ignorar, deliberadamente, a presença da pessoa ou não cumprimentá-la, ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos demais colegas;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada: ocorre quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
- Isolar fisicamente a pessoa no ambiente de trabalho, para que esta não se comunique com os demais membros da equipe.

3 Atentado contra a dignidade

- Espalhar rumores a respeito da pessoa assediada;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar sua vida particular em público;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral da pessoa;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo de permanência no banheiro;
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Desconsiderar ou ironizar opiniões da pessoa assediada;
- Adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo para com a pessoa assediada (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos, conversinhas, etc).

4 Violência verbal ou física

- Falar com a pessoa aos gritos;
- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências ou e-mails.

O que não configura assédio moral?

Situações eventuais, exigências profissionais, conflitos e más condições de trabalho. Embora em todos esses casos possa existir danos morais, não se caracterizam como assédio moral propriamente dito.

Assédio moral organizacional

Além do assédio moral que ocorre em razão da conduta de uma ou mais pessoas - assédio moral interpessoal, também pode ocorrer o assédio moral organizacional, que consiste em uma prática da própria instituição de incentivar e/ou de tolerar o assédio.

Assédio moral pode configurar crime e improbidade administrativa

Em determinadas situações, o assédio moral pode caracterizar conduta criminoso, e quem assedia poderá responder por crimes contra a honra, constrangimento ilegal e abuso de autoridade.

O assédio moral também pode configurar improbidade administrativa, conforme entendimento do Superior Tribunal de Justiça:

“ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. CONDUTA QUE EXTRAPOLA MERA IRREGULARIDADE. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO.

[...]

3. O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho – sarcasmo, crítica, zombaria e trote –, é campanha de terror psicológico pela rejeição.

4. A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém.

5. A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida.

[...]

(Resp 1286466/RS, Rel. Ministra ELIANA CALMON, SEGUNDA TURMA, julgado em 03/09/2013, DJe 18/09/2013)“

De acordo com o Ministério Público do Trabalho, a Lei nº 8.112/1990, que regulamenta o serviço público, por exemplo, permite que o assédio se enquadre como violação de boa conduta, urbanidade e moralidade administrativa. O servidor pode ser punido até mesmo com a perda da função pública do agente.



A quem denunciar em caso de assédio moral?

- ▶ À ASSIBGE - Sindicato Nacional;
- ▶ Nos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), órgãos existentes nas unidades do SUS, relatando o ocorrido ao médico, assistente social ou psicólogo;
- ▶ Trabalhadores efetivos, temporários ou terceirizados devem procurar ajuda no setor de atendimento à saúde ou de Recursos Humanos e/ou nas seguintes instituições e órgãos: Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho, Comissões de Direitos Humanos.

O que é discriminação?

É toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa ou convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

A conduta discriminatória é vedada pela Constituição Federal brasileira, que, em seu art. 5º, caput, estabelece serem todos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. A Carta Magna prevê, ainda, dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (art. 3º, IV, CF/1988).

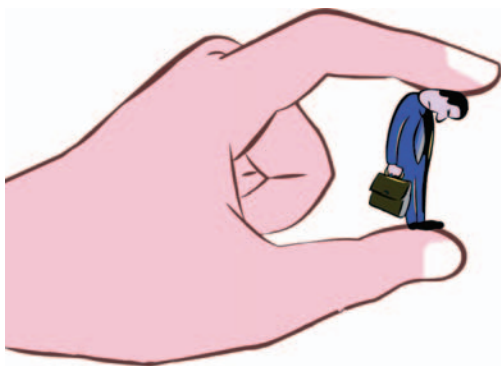
Deve-se esclarecer que há condutas discriminatórias que poderão configurar abuso de autoridade, assédio, crime contra a honra ou crime de preconceito, desde que cumpram os requisitos para tanto.



Como acontece?

As discriminações podem ocorrer de diversas formas, mas, a título exemplificativo, podem-se listar as seguintes situações:

- pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem, não promovendo a igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e feminina;
- não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, raça ou opção sexual solicitando que a vaga seja ocupada por "pessoa de boa aparência";
- agredir alguém física ou verbalmente em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);
- proibir o acesso a determinado local tendo como justificativa a cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa de uma pessoa;
- excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência;
- não contratar, não promover ou ainda exonerar de cargos de direção e chefia, mulheres em razão de gravidez e da licença maternidade, bem como expor a grávida a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte da chefia;
- preterir ou desclassificar, em razão da idade, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada e apta para desempenhar um trabalho ou uma função de chefia;
 - segregar pessoas com doenças, principalmente as crônicas, tais como HIV/Aids ou pessoas acometidas por LER/DORT, por exemplo.



Discriminação Racial

Discriminação pode configurar crime

Algumas espécies de discriminação, consideradas mais graves pelo legislador, foram tipificadas como crimes na legislação brasileira. São exemplos de atos discriminatórios que têm repercussão na esfera penal:

- discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989);
- discriminação contra a pessoa com deficiência (Lei nº 7.853/1989);
- discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei nº 9.029/1995);
- assédio sexual laboral (art. 216-A do Código Penal); abuso de autoridade (art. 3º da Lei Nº 4.898/1965) e a injúria racial (art. 140, § 3º do Código Penal).

Importante destacar, ademais, que a Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu art. 5º, XLII, que o crime de racismo é inafiançável e imprescritível.

Qual a diferença entre racismo e injúria qualificada por preconceito de raça?

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, inciso XLII, avalia a prática do racismo como "crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão". Em seu art. 3º, o texto constitucional eleva a promoção do "bem de todos, sem preconceito de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação", como um dos objetivos fundamentais da República.

A legislação penal contempla o crime de injúria racial em seu parágrafo 3º do art. 140 como forma de preencher as lacunas deixadas pela Constituição Federal.

A injúria consiste em ofender a dignidade e o decoro de **uma determinada pessoa**, imputando-lhe qualidade negativa. O parágrafo 3º do art. 140 do Código Penal traz o delito de injúria em sua forma qualificada. Por outro viés, a Lei nº 7716/89 define os crimes de racismo, tipificando, em linhas gerais, duas formas de conduta.

A diferença entre racismo e a injúria qualificada pelo preconceito de cor está, sobretudo, no elemento subjetivo. O praticante do racismo da Lei nº 7716/89 age com o intuito de menosprezar, inferiorizar, **de forma genética, determinado grupo étnico, raça ou cor**. Não há um destinatário específico. Essa distinção é de suma importância.

INJÚRIA RACIAL	RACISMO
Prescritível	Imprescritível
Afiável	Inafiável
Atinge determinada(s) pessoa(s)	Atinge um nº indeterminado de pessoas
Ação penal pública condicionada à representação	Ação penal pública incondicionada
Penas mais brandas	Penas superiores
Lesão da honra subjetiva da vítima	Lesão do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

Também é configurado como crime de racismo praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.



O que fazer em casos de racismo

- ▶ Para quem for vítima ou testemunhar um caso de racismo, as orientações são para que procure uma autoridade policial e peça a ela que cesse a ação criminosa;
- ▶ Em casos de flagrante, o autor do crime deve ser preso. Também é importante permanecer no local da ocorrência e identificar possíveis testemunhas, pedindo seus nomes e contatos;
- ▶ É importante registrar a queixa na Delegacia de Polícia Civil mais próxima, narrando o ocorrido com o máximo de detalhes e fornecendo os nomes das testemunhas, além de pedir ao policial para anotar na queixa o desejo de que o agressor seja processado e o crime investigado por meio de um inquérito e não por Termo Circunstanciado de Ocorrência (TCO);
- ▶ Nos casos em que a autoridade policial se recusar a fazer o registro, a vítima deve procurar a Ouvidoria da Polícia Civil para denunciar a falha na conduta do atendente, levando à apuração do caso.

A Ouvidoria Nacional da Igualdade Racial pode ser acessada por meio do endereço **eletronicoouvidoria@seppir.gov.br** ou pelo número **(61) 2025-7000**

EM CASOS DE LGBT FOBIA

O que é **Homofobia**?

Homofobia significa aversão irreprimível, repugnância, medo, ódio, preconceito que algumas pessoas, ou grupos nutrem contra os homossexuais, lésbicas, bissexuais e transexuais.

Em alguns casos, aqueles que guardam estes sentimentos não definiram completamente a sua identidade sexual, gerando dúvidas e revolta, que são transferidas para aqueles que já aceitaram as suas preferências sexuais.

Homofobia é crime?

Apesar da Constituição Brasileira não citar especificamente a homofobia como um crime, o artigo 3º, item IV indica que um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é

"promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação."

Assim sendo, a **homofobia pode ser contemplada como uma outra forma de discriminação**, podendo ser classificada como um crime de ódio, passível de punição.





Como acontece e o que fazer?

É comum nos ambientes de trabalho a discriminação por orientação sexual. Ela ocorre em forma de piadas e brincadeiras de mau gosto, que expõem a pessoa discriminada. A discriminação, no caso da LGBT fobia, pode chegar a agressões e lesões corporais, mesmo que não sejam praticadas por colegas fora do ambiente de trabalho.

- ▶ **Queixa - Disque 100**, algumas informações são importantes. Além do nome da vítima e seu endereço, é preciso informar o tipo violência (física ou psicológica), quem a praticou e também informações sobre atual situação do (a) agredido (a) e se algum órgão foi acionado.

Na internet

Em caso de crimes de ódio via web, a Polícia Federal disponibiliza um site para denúncias. O site Direito Homoafetivo relaciona advogados em todo o País especializados em questões da comunidade LGBT. Há também o site da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais relaciona ONGs e projetos de apoio por todo Brasil.

Polícia Federal: **denuncia.pf.gov.br**

Direito Homoafetivo: **www.direitohomoafetivo.com.br**

ABGLT: **www.abglt.org.br**

Nos estados em que não há delegacias especializadas, as denúncias podem ser feitas pelo **190** (Polícia Militar) e pelo **Disque 100** (Departamento de Ouvidoria Nacional dos Direitos Humanos).

O que é **machismo**?

Denomina-se como machismo a atitude ou comportamento que uma pessoa implanta e por onde prevalece a discriminação e a desvalorização do universo feminino, como resultado de considerar as mulheres inferiores aos homens. No entanto, vale destacar que embora tradicionalmente este comportamento seja exibido pelos homens, também é possível encontrar sinais e expressões do machismo em mulheres, especialmente naquelas criadas em torno de uma cultura machista, considerada superior ao homem.

A sociedade, cultura, família, escola, mídia, estão sempre passando mensagens sobre o que deveria ser um "homem

real". Então os homens, em seu processo de socialização, vão construindo sua masculinidade impregnada muitas vezes nessa cultura machista.

O problema com esse tipo de crença é que ele pode levar a violência de gênero.





Situações machistas do cotidiano

Nós costumamos viver muitas situações em que um duplo padrão é aplicado simplesmente baseado no sexo, que limita a liberdade das mulheres e minimiza a nossa capacidade de viver uma vida segura, independente e enriquecedora. São estereótipos que vão desde a ideia de que as meninas devem mostrar mais autocontrole e educação do que os homens, o modo como elas usam o corpo para se expressar, além de supostas habilidades naturais de meninos e meninas. Homens e mulheres devem ser vistos como semelhantes, combater a cultura de diferenciação por gênero enraizada em nossa sociedade é uma necessidade permanente. Ambos os sexos devem gozar dos mesmos direitos e privilégios.

Como combater o machismo no trabalho

O machismo deve ser combatido diariamente, em atitudes do nosso próprio dia a dia. Veja o que você pode fazer para ajudar na luta contra esse problema.

Não há nada de errado em uma mulher ocupar um cargo de chefia. As capacidades não são definidas por gênero e sim por personalidade, experiência e preparação. Não ligue para opiniões de homens que tendem a diminuir suas conquistas ou que irão destilar pequenas doses de pessimismo. Você é capaz de ser chefe e comandar homens e mulheres.

Tipos de assédios mais comuns no IBGE

Situações inquestionáveis de assédio:

- **Ameaça de transferência de unidade/agência ou posto de trabalho.**

Pode ocorrer por assédio moral interpessoal, de um chefe para um servidor do quadro ou temporário, quando há ameaça de transferência à revelia de setor/agencia, como medida punitiva;

- **Ameaça (velada ou aberta) de se baixar nota de avaliação (efetivos e temporários) e levar à demissão (temporários) e não efetivação, no caso dos servidores concursados em estágio probatório;**

Nos moldes em que foi implantada a Avaliação de Desempenho pode ser usada como um instrumento de coerção sobre os servidores, visto que só os chefes avaliam seus subordinados. Discute-se no Congresso Nacional a transformação da Avaliação de Desempenho em instrumento de demissão do servidor público.

- **Xingamentos, palavrões, humilhação da pessoa, zombaria, ironia e desmerecimento do trabalho de uma pessoa em público ou em particular.**

Essas situações ocorrem em casos extremos, quando a relação entre chefe e equipe ou determinado servidor está bastante desgastada.

- **Comparação depreciativa entre o trabalho de dois funcionários, muitas vezes constringendo a ambos.**

Trata-se de um modelo mais sutil de assédio moral, que muitas vezes passa despercebida. Um elogio exagerado e em público de uma chefia a algum membro de um grupo pode representar uma crítica velada ao trabalho dos demais.

- **Diferenciação entre militantes e não militantes sindicais, transformando os militantes em pessoas visadas. Isolamento da pessoa no local de trabalho e/ou afastamento de funções por ter participado de ações coletivas, manifestações, assembleias ou greves.**

Ocorre como uma forma de punição dos colegas que têm liderança e independência frente à Direção do órgão, a uma chefia regional ou local. Trata-se de um método comum de tentativa de intimidação dos demais servidores, quando o chefe percebe que não consegue intimidar a liderança.

Graves irregularidades que podem ocasionar a demissão

O servidor responsável pela violação de dever está sujeito a punições, até mesmo à demissão. Dependendo da análise do conjunto de provas e da conduta do servidor e da mácula à honra e esfera pessoal do atingido, essas práticas podem caracterizar assédio moral.

- **Chefes mandarem os APM fazerem serviços administrativos, usando a senha do chefe**

O servidor temporário é contratado por um Processo Seletivo, cujo edital determina que funções ele deve exercer. Fazer serviços que não estão previstos é uma forma de burlar o contrato, ainda mais utilizando a identidade de outra pessoa.

- **A pessoa recebe a ordem de fazer tarefas de interesse pessoal da pessoa que solicita, fora da atividade laboral. Lavar o carro e fazer serviços de banco do chefe são exemplos.**



Trata-se de outra irregularidade flagrante, diante das atribuições determinadas para qualquer servidor público, seja ele efetivo ou temporário, ainda mais quando essas atividades "extras" são realizadas durante o horário de expediente.

- **Frases clássicas como: "Se eu fosse você não compraria nada a prestação, sabe como é..." (para APM) ou "Lembra que você está em estágio probatório?" (para servidores ativos).**

São casos comuns, quando a chefia acena com o poder de interromper o contrato do servidor, já que sua permanência ou não pode ser determinada pela nota da Avaliação de Desempenho.

Conclusões

O que fazer em caso de assédio e de discriminação no trabalho?

Rompa o silêncio!

Não se sinta intimidado(a) e procure ajuda. Denuncie os casos de assédio e discriminação no trabalho.

- Caso haja possibilidade de diálogo, tente, inicialmente, conversar com quem assedia sobre os seus sentimentos;
- Anote as situações de assédio, relatando detalhes tais como: dia, hora, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados, conteúdo das conversas, entre outras informações relevantes;
- Guarde documentos físicos (bilhetes, anotações) ou eletrónicos (e-mails, mensagens) que possam servir como provas;
- Procure ajuda das pessoas em especial daquelas que testemunharam os fatos ou que também já tenham sofrido assédio;
- Evite conversar a sós com a pessoa que assedia. Procure sempre ter a presença de outras pessoas; e
- Busque apoio de familiares e de pessoas em quem confia.

Testemunhas: Solidarizem-se! Apoiem as pessoas que sofrem qualquer tipo de assédio ou de discriminação. Não compactuem com o silêncio. Contribuam para um ambiente de trabalho mais saudável. Denunciem os casos de que tenham conhecimento ou tenham presenciado.

Agressores(as): Lembrem-se de que **assédio e discriminação são condutas que deterioram o ambiente de trabalho** e poderão resultar em responsabilização administrativa, civil e criminal.



Como proceder nestes casos?

- ▶ Recolher o maior número possível de provas e testemunhos;
- ▶ Procurar o Sindicato, através do seu Núcleo sindical, para fazer a denúncia. A ASSIBGE-SN disponibiliza o apoio e orientação do seu Departamento Jurídico;
- ▶ Procurar o Ministério Público em sua cidade;
- ▶ Apelar à Comissão de Ética do IBGE para que abra um processo e comunicar ao Sindicato.

Fonte:

Assédio Moral e Sexual no Trabalho (2013) | Ministério do Trabalho e Emprego

FICHA DE SINDICALIZAÇÃO

▶ PREENCHER A FICHA (FRENTE E VERSO) COM LETRA DE FORMA VISÍVEL

MATRÍCULA SIAPE

SITUAÇÃO

- Ativo Pensionista CLT
 Aposentado(a) Assistido SIAS Contratado(a) • Lei Nº 8745/93

NÚCLEO SINDICAL

DADOS PESSOAIS

Nome

Nascimento

Lotação

APOSENTADO(A): INDICAR O ÚLTIMO LOCAL DE TRABALHO

RG

Órgão emissor

CPF

Estado civil

Sexo F M

Nível Médio

Nível Superior

ENDEREÇO | CONTATOS

Endereço

Nº

Complemento

Bairro

Cidade

UF

CEP

Telefones

CELULAR
()

RESIDENCIAL
()

TRABALHO
()

E-mail

PESSOAL

PROFISSIONAL

ORIGEM DE SEUS PROVENTOS

▶ ASSINALE APENAS EM CASO DE APOSENTADO(A) OU PENSIONISTA

IBGE

IBGE E INSS

IBGE E SIAS

SIAS E INSS

SIAS

INSS

Solicito a minha sindicalização a este Sindicato, bem como autorizo a consignação em folha, da contribuição sindical correspondente a 1% dos meus vencimentos, de acordo com o artigo 49 do Estatuto da ASSIBGE-Sindicato Nacional.

_____ de _____ de _____.

ASSINATURA



Sede: Av. Presidente Wilson, 210 - 8º andar
Castelo, Centro, Rio de Janeiro/RJ
Tel.: 21 3575 5757

www.assibge.org.br

Facebook – **Executiva Nacional da Assibge**

EXECUTIVA NACIONAL
GESTÃO **SINDICATO É PRA LUTAR** | 2015-2018