

COMISSÃO PERMANENTE DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO
AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL - COPPEASM

PARE E REPARE!

**JUNTOS CONTRA O
ASSÉDIO MORAL E
SEXUAL**

Cartilha de orientações para o combate, enfrentamento e prevenção ao assédio moral e sexual no âmbito do Município de Brusque.

Maió/2024
PRIMEIRA EDIÇÃO

Sumário

Introdução.....	3
Rompa o silêncio, servidor!!!.....	4
O que é assédio moral?.....	6
Vejamos alguns exemplos de assédio moral:.....	6
O que não é assédio?.....	7
Quais são as formas de assédio moral?.....	8
Quem assedia?.....	9
Quem é assediado?.....	9
Quais danos o assédio moral traz para o município de brusque e para a empresa prestadora de serviços?.....	10
Quais são os danos para quem sofre assédio?.....	10
E quais são as consequências para o agressor?.....	11
Pesquisa com os servidores (março 2024).....	12
O que é assédio sexual?.....	12
Vejamos alguns exemplos de assédio sexual:.....	13
Quais são os danos para a pessoa assediada?.....	14
O que não é assédio sexual?.....	14
Quais são as formas de assédio sexual?.....	14
Quem assedia e quem é assediado?	14
Quais são as consequências para o agressor?.....	15
Pesquisa com os servidores (março 2024).....	16
Caso eu esteja sofrendo ou tenha sido vítima de assédio moral e/ou sexual, ou caso presencie terceiros sofrendo assédio, o que devo fazer?.....	17
Rompa o silêncio!.....	17
Conteúdo bônus!.....	18
E quando a violência provém do usuário do serviço público... o que devo Saber e o que fazer para me proteger?.....	18
No caso hipotético de sofrer violência física ou verbal por usuários do serviço público... o que fazer?.....	19
Referências.....	19

INTRODUÇÃO

O Município de Brusque, por meio da edição da Lei Municipal nº 3.913/2015, institui normativa de observância obrigatória para todas as entidades, secretarias, repartições e autarquias que fazem parte do poder executivo. Nesse diploma há expressa vedação de práticas de assédio moral e sexual no âmbito da Administração Pública.

A prática de assédio moral ou sexual viola a dignidade da pessoa humana, a valorização social do trabalho e os direitos e garantias fundamentais dos agentes públicos, em clara afronta aos princípios estampados na Constituição Federal da República que assegura o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, entre outros preceitos consagrados aos cidadãos brasileiros.

No ano de 2023 o Chefe do Poder Executivo Municipal regulamentou a Lei Ordinária Municipal n. 3913/2015, oportunidade em que restou criada a Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral – COPPEASM, órgão interno composto de servidores efetivos de variadas secretarias que possui, dentre outras missões, instituir programa destinado à prevenção, proteção, informação, formação e segurança contra as práticas de assédio moral e/ou sexual no âmbito da administração pública municipal.

Desse modo, dentre outros instrumentos de combate ao assédio moral e sexual, a COPPEASM apresenta a Cartilha de orientação: Pare e Repare! Juntos contra o Assédio Moral e Sexual. Trata-se de guia facilitador de aprendizagem e diretrizes, instituído como bússola em favor do servidor que desempenha suas atividades laborais na Administração Pública do Município de Brusque.

A cartilha foi editada em linguagem de fácil compreensão, visando auxiliar os servidores de diferentes níveis de instrução, trazendo conceitos, exemplos e o passo a passo que a eventual vítima pode seguir no caso hipotético de ser alvo de assédio moral ou sexual no seu ambiente de trabalho.

O material educativo possui exemplos de atos, gestos, atitudes, falas, ordens

e expressões que podem ser interpretados como atos de assédio moral ou sexual, nos termos definidos na legislação de regência e demais modelos estabelecidos em cursos desenvolvidos nas três esferas legislativas, bem como carrega as diferenças conceituais de cobranças próprias de gestão e o assédio.

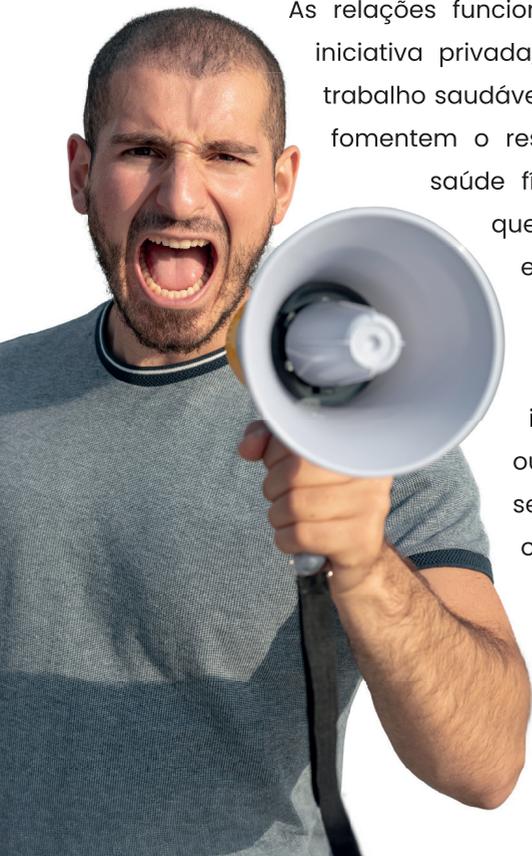
COMBATER O ASSÉDIO
É UMA OBRIGAÇÃO DE
TODOS!

**ROMPA O SILÊNCIO,
SERVIDOR!!!**

Quando o assunto é combate ao assédio é dever coletivo orientar e instruir à vítima a buscar proteção contra qualquer espécie de violência, seja física ou verbal, sofrida no ambiente de trabalho e durante a jornada de trabalho, haja vista que nenhum servidor público pode ser humilhado, maltratado, perseguido ou violentado enquanto cumpre suas atribuições legais.

As relações funcionais no serviço público, e mesmo na iniciativa privada, devem primar por um ambiente de trabalho saudável, onde os chefes e colegas de trabalho fomentem o respeito mútuo, visando a proteção da saúde física e mental dos funcionários, para que o ambiente permaneça harmônico e sirva como catapulta para a maior produtividade.

Quando o ambiente laboral está intoxicado com práticas de assédio moral ou sexual todos sofrem as consequências, seja pelo aumento do número de doenças ou devido a solicitações de afastamentos relacionados ao ambiente de trabalho que começam a se tornar rotineiros, refletindo na má prestação de serviços públicos à sociedade.



Objetivando impedir que o ambiente de trabalho se torne um local “propício” a prática de assédio moral e/ou sexual, o Município de Brusque, por meio do Decreto n. 9.431/2023 estabelece as seguintes competências a COPPEASM:

1. Programa de prevenção; proteção; informação, formação e segurança contra as práticas de assédio;
2. Monitorar, avaliar e fiscalizar a incidência de práticas de assédio;
3. Solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes;
4. Representar aos órgãos disciplinares e comissões processantes a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio;
5. Alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio;
6. Fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos;
7. Recomendar ou solicitar a proteção das pessoas envolvidas;
8. Recomendar ou solicitar promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho do caso;
9. Encaminhar ao Recursos Humanos as denúncias de assédio.

Vale salientar que a Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral tem o compromisso com o sigilo das denúncias recebidas, buscando desenvolver mecanismos e ferramentas para garantir a preservação da identidade tanto da vítima, quanto do investigado, resguardando as comunicações que ocorrem entre órgãos internos do Município de Brusque, em cumprimento ao disposto no inciso VII, alínea “d”, do artigo 4º, do Decreto n. 9.431/2023.

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

A lei 3.913/2015 diz que...

/// Será considerado assédio moral a prática de ações, atitudes, situações, gestos, palavras, tratamentos desumanos, degradantes, vexatórios, constrangedores e humilhantes entre os superiores hierárquicos e os seus subordinados e entre os próprios colegas de trabalho, durante ou em razão do exercício das atribuições da função pública, que impliquem em humilhação, desqualificação e desestabilização moral do(a) servidor(a) no ambiente de trabalho. ///

O assédio moral é identificado pelo ato recorrente e intencional de expor trabalhadores, sejam servidores públicos, funcionários de empresas privadas ou estagiários, a ações, expressões verbais ou não verbais e atitudes psicologicamente prejudiciais.

Tais atitudes têm por objetivo humilhar, constranger e atacar a autoestima e o bem-estar físico ou mental do indivíduo, visando sua exclusão do ambiente de trabalho ou a deterioração desse ambiente. Para que seja considerado assédio moral, é fundamental que haja uma repetição dessas práticas com um propósito discriminatório.

Embora o assédio moral ocorra com maior frequência no local de trabalho, ele também pode acontecer em outros locais, desde que essas ações estejam vinculadas às dinâmicas de poder no contexto profissional.

VEJAMOS ALGUNS EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL:

•Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;

•Sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erro;

•Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;

•Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas

comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;

•Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou distintas das suas atribuições;

•Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;

•Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas

•Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;

•Segregar o(a) assediado(a) 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 do(a) assediado(a);

•Espalhar boatos a respeito do trabalhador(a), procurando desmerecê-lo perante seus superiores, colegas ou subordinados;

•Invadir a vida privada com ligações telefônicas, cartas, mensagens em aplicativos de comunicação;

•Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;

•Isolar o(a) assediado(a) de confraternizações, almoços e atividades juntamente com os demais colegas;

•Determinar a realização de tarefas humilhantes a um integrante da equipe.

O QUE NÃO É ASSÉDIO?

Atos relacionados à gestão administrativa que não possuem intuito discriminatório não se enquadram como assédio moral. Isso inclui decisões como delegar tarefas a subordinados, realocar funcionários ou servidores para diferentes posições ou locais conforme a necessidade organizacional,

modificar horários de trabalho para atender aos interesses da instituição ou da empresa, e remover indivíduos de cargos de confiança.

Além disso, situações como a execução de trabalhos que naturalmente envolvem alto nível de estresse psicológico, receber feedback construtivo ou avaliações de desempenho por parte de colegas ou superiores—contanto que estas não sejam feitas publicamente de forma a humilhar—e desentendimentos ocasionais com colegas ou gestores também não são considerados assédio moral.

LEMBRE-SE: ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral no trabalho, mas pode ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do(a) agressor(a). O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade (durante a jornada de trabalho, repetição no tempo).

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) e 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 horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

QUEM ASSEDIA?

Normalmente, a pessoa que pratica o assédio moral apresenta um perfil autoritário, manipulador e faz uso indevido do poder que lhe é atribuído por seu cargo, função ou posição. Essa pessoa encontra prazer em diminuir os outros, demonstra arrogância, desencoraja sua equipe e possui uma forte necessidade de exibir sua autoridade. É comum que evite assumir responsabilidades, admitir erros ou apreciar o trabalho alheio.

O assédio moral pode ser realizado tanto por um indivíduo quanto por um grupo de pessoas.

QUEM É ASSEDIADO?

Geralmente, a vítima de assédio moral possui atributos alinhados com as necessidades da contemporânea organização e produção do trabalho, destacando-se como um profissional qualificado e adaptável. A competência e os méritos tanto no âmbito profissional quanto pessoal podem gerar sentimentos de insegurança e competição entre supervisores e colegas, facilitando a ocorrência de assédio moral.

Essa prática abusiva pode ser direcionada tanto a um indivíduo específico quanto a um grupo particular de pessoas.

ATENÇÃO: Quem sofre assédio fica isolado no ambiente de trabalho e os colegas comumente rompem os laços afetivos e reproduzem os atos de violência psicológica do(a) assediador(a), instaurando-se um pacto coletivo de tolerância e silêncio.



QUAIS SÃO OS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO?

O assédio moral provoca os seguintes danos:

Psicológicos: 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, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;

Sociais: diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros.

Profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores.

QUAIS DANOS O ASSÉDIO MORAL TRAZ PARA O MUNICÍPIO DE BRUSQUE E PARA A EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS?

A ocorrência de práticas abusivas no ambiente de trabalho, como o assédio, acarreta uma série de consequências negativas não apenas para as vítimas, mas também para a própria instituição. Entre os impactos mais significativos está o prejuízo à imagem da organização perante a sociedade, que pode ver a confiança em seus serviços e na sua missão institucional severamente comprometida. A percepção pública de uma instituição que não consegue garantir um ambiente seguro e respeitoso para seus colaboradores pode

resultar em uma deterioração da sua reputação, com reflexos diretos na sua capacidade de atrair talentos e manter a fidelidade de clientes ou usuários.

Além disso, a degradação das condições de trabalho decorrente do assédio impacta diretamente a produtividade e o nível de criatividade dos funcionários, afetando não apenas as vítimas diretas, mas também a moral da equipe como um todo. Servidoras, empregadas terceirizadas e estagiárias podem se ver especialmente vulneráveis nesse cenário, onde a pressão e o ambiente hostil limitam significativamente sua capacidade de inovação e contribuição efetiva para a instituição.

O ambiente tenso e prejudicial também está associado a um aumento das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho, além de danos aos equipamentos. A saúde física e mental dos funcionários é comprometida, elevando os índices de absenteísmo e ocasionando perdas financeiras diretas para a organização, seja através de custos médicos, seja pela necessidade de reparo ou substituição de equipamentos danificados.

Outra consequência direta é a alteração constante de lotação ou posto de trabalho dos funcionários como uma tentativa de mitigar conflitos ou como resultado de retaliações. Essas mudanças frequentes podem desestabilizar as equipes, afetar a continuidade dos serviços e projetos, e gerar um ambiente de incerteza e insegurança entre os colaboradores.

E QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS PARA O AGRESSOR?

De acordo com a Lei Municipal 3.913/2015, após as devidas apurações em processo administrativo disciplinar, sendo reconhecido o assédio, poderão ser aplicadas ao servidor responsável pelo ato as seguintes penalidades.

I - Advertência;

II - Suspensão;

III - Demissão.

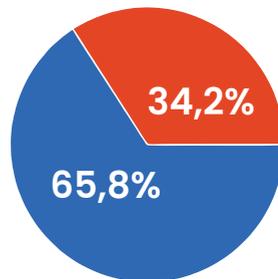
PESQUISA COM OS SERVIDORES (MARÇO 2024)

Questionário respondido por servidores da **Administração em Geral**

Você acredita já ter sofrido assédio moral?

322 respostas

● Sim ● Não

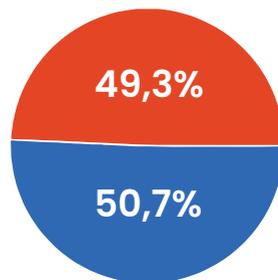


Questionário respondido por servidores da **Secretaria de Educação**

Você acredita já ter sofrido assédio moral?

286 respostas

● Sim ● Não



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

A lei diz que:

/// [...] considera-se assédio sexual no ambiente de trabalho, constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, seja entre subordinados ou superior hierárquico dos órgãos ou entidades da administração pública municipal, seja entre colegas como cantadas permanentes, insinuações, gestos, intimidações, atitudes, comentários constrangedores de cunho sexual, entre outras ações com o /// mesmo fim.

A violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e etnias, em particular as meninas e mulheres. Uma das formas de apresentação dessa violência é o assédio

sexual no ambiente do trabalho, que afeta especialmente as mulheres e que se caracteriza como meio de exercer controle e poder sobre elas nas relações laborais. Trata-se de crime previsto na legislação brasileira e de uma violação de direitos humanos.

LEMBRE-SE: Para caracterizar o assédio sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo – por parte de quem assedia – de obter vantagem ou favorecimento sexual.

VEJAMOS ALGUNS EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL:

- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas;
- 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;
- Insinuações explícitas ou veladas.

FIQUE ALERTA: Diferente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode ser repetida ou não.

O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL?

O consentimento é essencial para não se caracterizar atos de assédio sexual. Portanto, paqueras, flertes e encontros correspondidos fazem partes das relações humanas e não se caracterizam como assédio sexual. Além disso, elogios respeitosos e sem conteúdo sexual, igualmente não são considerados como atos de assédio sexual.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio 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 está prevista no artigo 216-A, do Código Penal.

Assédio 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.

QUEM ASSEDIA E QUEM É ASSEDIADO?

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres.

QUAIS SÃO OS DANOS PARA A PESSOA ASSEDIADA?

O impacto do assédio, seja no ambiente de trabalho ou em outros contextos sociais, pode ser profundamente debilitante, atingindo vários aspectos da vida do indivíduo. Primeiramente, a privação da autonomia emerge como um dos efeitos mais nocivos, onde a vítima sente uma perda significativa de controle sobre suas próprias decisões e ações, sendo subjugada pela vontade do agressor. Essa dinâmica de poder não apenas diminui a capacidade de ação autônoma da pessoa, mas também afeta gravemente sua integridade

física e psicológica.

A desestabilização emocional, decorrente do assédio, desencadeia uma série de reações prejudiciais, incluindo sentimentos intensos de vergonha, tendências ao auto isolamento e a introjeção da culpa, onde a vítima, erroneamente, começa a questionar sua própria conduta como justificativa para o assédio sofrido. Esses fatores contribuem para uma redução significativa da autoestima, comprometendo não apenas a visão que a pessoa tem de si mesma, mas também sua capacidade de interagir e se posicionar de maneira confiante em seu ambiente.

As consequências não se limitam ao âmbito emocional e psicológico, refletindo também no desempenho profissional. A diminuição da produtividade é frequentemente observada, pois o estado emocional perturbado e a falta de confiança minam a capacidade de concentração e eficiência no trabalho. Adicionalmente, o estresse e a ansiedade contínuos podem levar a afastamentos frequentes por doenças, desligamentos voluntários ou involuntários e uma sensação persistente de insatisfação no trabalho, onde a vítima se sente constantemente desvalorizada e insegura.

O aspecto mais preocupante talvez seja o comprometimento permanente da saúde físico-psíquica da pessoa. A pressão psicológica contínua sofrida pode deixar marcas duradouras, resultando em distúrbios de longo prazo que afetam tanto o bem-estar mental quanto físico. Esse cenário destaca a necessidade urgente de abordar e combater o assédio em todas as suas formas, garantindo ambientes seguros e respeitosos que promovam a saúde e a dignidade de todos os indivíduos.

QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS PARA O AGRESSOR?

A pessoa que assedia poderá ser responsabilizada tanto na esfera criminal quanto administrativa. No âmbito criminal, quando devidamente comprovados, desdobram-se em delito criminal com pena de detenção de 01 a 02 anos, tendo em vista que a conduta de assediar alguém sexualmente

está prevista no artigo 216-A do Código Penal. Na esfera administrativa, de acordo com a Lei Municipal 3.913/2015, após as devidas apurações em processo administrativo disciplinar, sendo reconhecido o assédio, poderão ser aplicadas ao servidor responsável pelo ato as seguintes penalidades.

I - Advertência;

II - Suspensão;

III - Demissão.

Assim, devemos combater e jamais tolerar atos de assédio sexual, posto ser crime definido em lei e a negligência de qualquer pessoa que presencia esses atos e nada faz para auxiliar à vítima, igualmente pode ser responsabilizado por omissão de socorro [art. 135, Código Penal].

Portanto, fiquem alertas, servidores: Não é não!

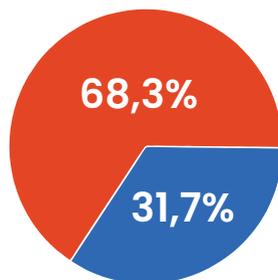
PESQUISA COM OS SERVIDORES (MARÇO 2024)

Questionário respondido por servidores da **Administração em Geral**

Você acredita já ter sofrido **assédio sexual?**

322 respostas

● Sim ● Não

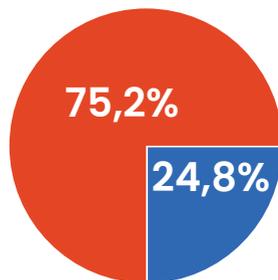


Questionário respondido por servidores da **Secretaria de Educação**

Você acredita já ter sofrido **assédio sexual?**

286 respostas

● Sim ● Não



CASO EU ESTEJA SOFREND O OU TENHA SID O VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL E/OU SEXUAL, OU CASO PRESENCIE TERCEIROS SOFREND O ASSÉDIO, O QUE DEVO FAZER?

ROMPA O SILÊNCIO!

O primeiro passo é romper o silêncio, acabando com o suposto poder que o assediador imagina ter sobre a vítima. Em seguida, a orientação é buscar ajuda de familiares, amigos ou colegas mais próximos, relatando a situação e solicitando auxílio. Diga não ao assediador, AMPLIE e fortaleça a rede de proteção.

O canal de denúncias oficial é a OUIV DORIA! Caso seja sindicalizado, poderá buscar o SINSEB.

Abaixo listamos uma série de precauções que a vítima de assédio pode tomar para se proteger e também buscar a responsabilização do assediador:

- a) Anotar minuciosamente em diário próprio todas as situações em que se sucederam os atos de assédio, com data, hora, local, descrevendo os fatos, os colegas de trabalho que presenciaram o assédio, caso existam, o nome e cargo do agressor, entre outras informações que entender pertinente;
- b) No caso do assédio ter sido efetivado de forma individual e sem a presença de testemunhas, compartilhe o ocorrido com pessoas de sua confiança, dentro ou fora da entidade, a fim de coibir novos atos de assédio;
- c) Em casos graves ou quando se sentir confortável, busque auxílio do superior hierárquico, Recursos Humanos, sindicato, advogado ou mesmo autoridade de controle externo da entidade;
- d) Busque coletar o maior número de informações possíveis que ajudem a comprovar os atos de assédio sofrido, como gravações, e-mails ou outras provas lícitas e coletadas de boa-fé.

Para as vítimas de assédio sexual, contamos com o apoio do Serviço de Atenção Integral as Pessoas em Situação de Violência Sexual (SAVS) na Policlínica e do Centro de Referência de Assistência Social (CREAS).

CONTEÚDO BÔNUS!

E quando a violência provém DO USUÁRIO do serviço público.... o que devo saber e o que fazer para me proteger?

Muitos setores e órgãos da Prefeitura Municipal atuam diretamente com as demandas dos cidadãos, sejam em escolas, postos de saúde, atendimento na abertura de protocolos de licença ambiental, construção, emissão de boletos, registro de reclamações, dentre outros inúmeros exemplos.

Ocorre que eventualmente os cidadãos descontam suas frustrações cotidianas nos servidores públicos, os quais apenas estão fazendo o seu trabalho e seguindo normas definidas pelos superiores hierárquicos ou mesmo a Alta Administração. Contudo, o cidadão usuário não sabe disso e muitas vezes acaba por ofender, insultar e em casos graves agredir verbalmente e fisicamente o servidor que lhe presta assistência.

Nestes casos, configura-se o ato como DESACATO. A lei penal informa que:

Art. 331 - Desacatar funcionário público no exercício da função ou em razão dela: Pena - detenção, de seis meses a dois anos, ou multa.

Portanto, dependendo da forma de agressão cometida pelo cidadão, a conduta pode ser enquadrada no crime de desacato, desde que a ofensa seja em decorrência do exercício ou em razão da função pública desempenhada.

Ademais, caso não configure desacato, as ofensas e xingamentos de “baixo calão”, ainda podem ser enquadradas no crime de injúria, igualmente previsto no Código Penal [artigo 140].

Críticas ou reclamações contundentes, sem a intenção de ofender a pessoa do funcionário público, não são consideradas desacato, pois o usuário do serviço público possui o direito de criticar a eventual má prestação, tratando-se de regular controle social que está a disposição de toda a população.

No caso hipotético de sofrer violência física ou verbal por usuários do serviço público... o que fazer?

Primeiramente, procure ajuda e orientação do superior hierárquico imediato, caso não surta efeito ou se transforme em omissão, registre um boletim de ocorrência na delegacia mais próxima com indicação de testemunhas, caso seja possível. Após isso, protocole uma cópia do B.O junto ao Recursos Humanos da Prefeitura, solicitando providências para que os casos de violação não voltem a acontecer. Além disso, sempre é recomendável buscar orientação jurídica junto ao sindicato da categoria.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm

BRUSQUE. Lei Municipal n. 3.913, de 04 de setembro de 2015. Dispõe sobre o assédio moral e o assédio sexual. Diário Oficial dos Municípios. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sc/b/brusque/lei-ordinaria/2015/391/3913/lei-ordinaria-n-3913-2015-dispoe-sobre-o-assedio-moral-e-o-assedio-sexual-no-ambito-da-administracao-publica-do-municipio-de-brusque-e-da-outras-providencias>

Governo Federal (2023) Guia Lilás. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf

Gabrielle Tatith Pereira; Maria Terezinha Nunes. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. 2011. Disponível em: <https://www12.senaado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>.

BRUSQUE. Decreto Municipal n. 9.431, de 29 de março de 2023.

Regulamente a Lei Municipal que dispõe sobre o assédio moral e o assédio sexual. Diário Oficial dos Municípios. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sc/b/brusque/decreto/2023/943/9431/decreto-n-9431-2023-regulamenta-o-art-5-da-lei-municipal-n-3913-de-04-de-setembro-de-2015-que-dispoe-sobre-o-assedio-moral-e-o-assedio-sexual-no-ambito-da-administracao-publica-do-municipio-de-brusque-e-da-outras-providencias>

ORGANIZADORES

Alexandre Frederico Ristow Stoll

Fundação Cultural de Brusque

Ananda Pertile Markoski

Secretaria de Infraestrutura Estratégica

Bruno Pacheco

Serviço Autônomo Municipal de Água e Esgoto

Douglas Manasses

Secretaria Municipal de Educação

Elaine Weirich

Secretaria Municipal de Saúde

Ernandes Luis Cucco

Secretaria de Desenvolvimento Social

Fernando Hegnr

Sindicato dos Servidores Municipais de Brusque e Região

Larissa Brunielli Teixeira Raiol Brito

Procuradoria Geral do Município

Luciano Batisti

Secretaria Municipal de Obras e Serviços Públicos

Tatilena Moreira

Secretaria de Fazenda e Gestão Estratégica

Vanderlei Luis Dietrich

Secretaria de Orçamento, Finanças e Patrimônio



Para mais informações acesse
[https://intranet.brusque.sc.gov.br/
combateaoassedio/](https://intranet.brusque.sc.gov.br/combateaoassedio/)



PREFEITURA DE
BRUSQUE



brusque.sc.gov.br