



CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

ÍNDICE

- 03** *Introdução*
- 04** *Definição de assédio moral no trabalho*
- 05** *Atitudes que Caracterizam o Assédio Moral*
- 06** *Conflito VS. Assédio Moral*
- 07** *Administrando Conflitos*
- 08** *Assédio Sexual*
- 09** *O que fazer se fui assediado?*
- 10** *Canal de Denúncias*
- 12** *Mensagem Final e Referências*

O GRUPO LIDERANÇA no intuito de promover o trabalho digno, saudável, seguro e respeitoso na esfera das relações socioprofissionais, elaborou esta Cartilha com orientações sobre a identificação, a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual no ambiente laboral.

Em linguagem simples e direta, a Cartilha traz conceitos, exemplos, diferenças entre atos de gestão e assédio, como prevenir, a quem recorrer, entre outras informações úteis para a prevenção dessas práticas abusivas.

As orientações aqui constantes devem ser observadas por todos os servidores, empregados, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços e demais colaboradores, aplicando-se a todas as condutas praticadas.

ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL TRAZ CONSEQUÊNCIAS PARA:



COLABORADOR (A)



ORGANIZAÇÃO



SOCIEDADE

O QUE É, E O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade, saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal.

As ações que caracterizam o assédio são frequentes, reiteradas, reproduzidas pelo(a) assediador(a) continuamente, ou seja, não se trata de uma violência pontual, pelo contrário, estas podem ser diárias, semanais, mensais ou anuais.

Ressalta-se que nem todo conflito no trabalho é assédio. Quando há divergências entre um chefe e subordinado, por exemplo, isso não configura, a princípio, assédio moral.

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Assédio Moral Vertical Descendente: Esse tipo de assédio toma forma quando é praticado por um trabalhador hierarquicamente superior ao empregado assediado. O chefe constrange, humilha e destrata o(a) empregado(a) assediado(a).

Assédio Moral Vertical Ascendente: Embora seja mais difícil de visualizar na prática, ocorre quando um empregado(a) hierarquicamente inferior assedia seu superior. Pode-se citar uma situação onde o(a) empregado(a) subordinado(a) sabe alguma informação sigilosa da empresa ou do seu superior e a utiliza como meio de chantagem para benefício próprio (faltar injustificadamente, pedir aumento de salário, etc).

Assédio Moral Horizontal: Acontece quando o assédio é praticado por colegas de trabalho. A equipe é intolerante com o(a) colega(a). Os assédios podem começar em tom jocoso (de brincadeira) e podem se transformar em assédio moral.

ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

DETERIORAÇÃO PROPOSITAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Criticar injusta ou exageradamente o trabalho realizado pelo(a) assediado(a);
- Pressionar para que não seja concedido seus direitos (exemplo: férias, licenças, horários, prêmios, etc.);
- Danificar o local de trabalho ou os seus pertences;
- Induzir o(a) assediado(a) ao erro na execução de suas tarefas; etc.

ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO

- Interromper constantemente o(a) assediado(a) durante a execução de suas tarefas;
- Não permitir diálogo entre a equipe de trabalho e o(a) assediado(a);
- Evitar qualquer tipo de contato com o(a) assediado(a);
- Separar o(a) assediado(a) dos demais membros da equipe;
- Dentre outras circunstâncias.

ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE

- Fazer gestos de desprezo diante do(a) assediado(a), tais como suspiros, olhares desdenhosos, etc.;
- Espalhar rumores a respeito do(a) assediado(a), atribuindo-lhe problemas psicológicos;
- Expor e criticar a vida privada do(a) assediado(a);
- Zombar dos atributos físicos ou da origem socioeconômica e regional do(a) assediado(a);
- Desmerecer crenças religiosas ou convicções políticas;
- Atribuir tarefas com intuito de humilhar o(a) assediado(a);
- Ofender o(a) assediado(a) usando termos obscenos e degradantes;
- Ameaçar e/ou agredir o(a) assediado(a) verbal e/ou fisicamente;
- Gritar, xingar, imitar ou apelidar o(a) assediado(a);
- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais do(a) assediado(a) em público;
- Seguir e espionar; etc.

CONFLITO VS. ASSÉDIO MORAL

NEM TODO CONFLITO É ASSÉDIO MORAL

O conflito consiste no desentendimento entre duas ou mais pessoas acerca de um tema. Apresenta-se algumas características que ajudam a diferenciar conflito de assédio moral:

- É consciente e se manifesta na comunicação direta;
- É ocasional e ocorre em torno de elementos/situações específicas;
- Os ideais defendidos são explícitos;
- Pode estar relacionado ao alcance de metas ou desdobramentos de um projeto e não objetiva afastar do trabalho os profissionais que tenham opiniões diferentes.

Conflito	X	Assédio Moral
As divergências de visão entre os profissionais são deixadas às claras		Agressões podem ser difusas e implícitas
Profissionais envolvidos têm consciência da divergência		Interação confusa e indefinida; nega-se a existência do assédio
Comunicação direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes		Comunicação se dá de forma evasiva, dissimulada ou há recusa ao diálogo
Não altera permanentemente o clima organizacional.		Clima organizacional conturbado.
Há relacionamento profissional direto entre divergentes, ainda que resolvam interromper o diálogo acerca de um tema específico.		Pode haver recusa à interação, isolamento.
Confrontos e divergências ocasionais.		Práticas antiéticas duradouras e frequentes.
Não objetiva prejudicar ou afastar da organização o profissional com visão divergente.		Objetiva prejudicar a situação do trabalhador na organização, podendo levar à demissão ou exoneração.
Pode provocar antagonismo entre grupos e sofrimento compartilhado		O assediado pode ser o único alvo (o que não descarta o assédio moral coletivo)

Fonte: FIOCRUZ, 2014.

COMO A EMPRESA ADMINISTRA OS CONFLITOS

Discutir de forma acalorada com colegas ou chefia por causa de um projeto ou atividades de trabalho não configura assédio moral, já que o mesmo pressupõe ações rotineiras e frequentes para atingir o trabalhador.

É importante administrar os conflitos da organização de modo a evitar que se transformem em relações de assédio, visto que estas podem ter consequências onerosas para os empregados e para a instituição.

Para isso, a mediação e o diálogo franco e aberto são fundamentais.

A mediação é uma forma de lidar com um conflito por meio do auxílio de um terceiro, que facilitará o diálogo, a negociação e, se possível, o estabelecimento das boas relações de trabalho. Leva em consideração os interesses de todos os envolvidos em busca da satisfação mútua.

O mediador é um terceiro imparcial que por meio de técnicas específicas auxilia as pessoas em conflito a identificarem os interesses comuns, complementares ou divergentes e a construírem, em conjunto, alternativas de solução.





ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios (exemplo: mensagens de texto) propostas ou impostas, causando à pessoa assediada constrangimentos e violando sua liberdade sexual.

Existem dois tipos de assédio sexual no trabalho:

1. Assédio sexual por chantagem: ocorre quando há uma exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos em relação ao trabalho. Neste caso o assediador tem o objetivo de obter um favorecimento sexual, que pode configurar o crime previsto no artigo 216-A do Código Penal;

2. Assédio sexual por intimidação: ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação. O assediador tem o objetivo de tornar o ambiente de trabalho hostil, o que não exclui também uma possível intenção de obter uma vantagem sexual.

É IMPORTANTE QUE VOCÊ SAIBA!

- Para caracterizar o assédio sexual não é necessário contato físico;
- A prática do assédio pode ser explícita ou sutil, como contato físico ou verbal, com expressões faladas ou escritas, por meio de gestos, imagens enviadas por e-mails/celular, ou ainda por comentários em redes sociais, vídeos, presentes, entre outros;
- Não é necessário que o assédio sexual ocorra dentro do ambiente de trabalho, mas é necessário que seja por conta do trabalho;
- É possível que ocorra dentro ou fora do turno de trabalho, seja no intervalo para repouso/alimentação, durante uma carona ou transporte de trabalho, ou por meio de mensagens e etc.;
- É necessário que a prática do assédio sexual seja reiterada, entretanto, após análise do caso concreto é possível que um ato isolado, restrito a uma única situação, seja caracterizado como assédio sexual;
- O assédio não decorre da conduta da pessoa assediada, de sua vestimenta ou do seu comportamento, mas do comportamento do agressor, de suas intenções, repelidas ou não expressamente pela pessoa assediada;
- O silêncio da vítima não é considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no trabalho.



O QUE FAZER SE FUI ASSEDIADO?

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÊNERO

O GRUPO LIDERANÇA também se preocupa com situações de violência que acontecem fora do ambiente de trabalho, e oferece acolhimento e orientação às colaboradoras em situação de vulnerabilidade, com respeito, sigilo e prioridade, por meio de escuta qualificada, orientação sobre canais de proteção disponíveis, avaliação de medidas internas de apoio e encaminhamento à rede de proteção especializada, quando necessário.

Se você estiver passando por isso, saiba que pode procurar ajuda, por meio de canal de denúncias (canal.confidencial@lideranca.com.br) e departamento de RH (dptoRH@lideranca.com.br), toda comunicação deve ser

COMO A EMPRESA PODE AJUDAR

- Escuta com respeito e sigilo;
- Orientação sobre como buscar apoio;
- Encaminhamento para serviços especializados;
- Avaliação de medidas internas para sua proteção.

PROCURE APOIO

Você pode buscar ajuda também nos seguintes canais:

- Central de Atendimento à Mulher – 180
- Polícia Militar – 190
- Delegacias da Mulher

IMPORTANTE

- A violência nunca é culpa da vítima;
- Seu relato será tratado com confidencialidade;
- A empresa está comprometida com sua proteção e bem-estar.

Caso esteja vivenciando uma situação de assédio, não se submeta! Existem várias alternativas para enfrentar esses tipos de violência no trabalho.

Anote com detalhes a situação:

Dia, hora e mês, nome da pessoa assediadora e conteúdo da conversa, testemunhas e tudo o que você lembrar.

Junte comprovação!

Provar o assédio é importante:

Mantenha uma cópia da documentação que possa comprovar o assédio; Exija, quando pertinente, as instruções por escrito. Mesmo que seja por e-mail.

Evite o(a) Assediador(a):

Evite conversar com a pessoa assediadora sem testemunhas, ou seja, sozinho(a).

Busque apoio:

O apoio e a solidariedade são fundamentais para manter a autoestima, dignidade e confiança. Sinalize o que está ocorrendo pelo canal sigiloso da empresa.

Procure a nossa equipe:

Na página seguinte você receberá todas as informações sobre como entrar em contato conosco.



CANAL DE DENÚNCIA

O GRUPO LIDERANÇA conta com uma equipe especializada para lhe atender em casos de assédio moral ou sexual. Nossa equipe é formada por profissionais de recursos humanos, psicólogos e advogados.

Faça uma denúncia através do endereço:

canal.confidencial@lideranca.com.br

Ao fazer a denúncia, procure citar o máximo de informações, como por exemplo:

- data e hora do ocorrido;
- nome e função do infrator;
- local/setor/posto de trabalho da infração;
- testemunhas (se houver);
- evidências (fotos, conteúdos de conversas e o que mais julgar necessário).

É importante que você se sinta seguro(a) com o acolhimento que será prestado e com as medidas que serão tomadas, pois nossa equipe manterá a discrição necessária, o mais absoluto sigilo e, ao mesmo tempo, tomará medidas imediatas para cessar o comportamento da pessoa assediadora.

QUAIS AÇÕES SERÃO TOMADAS PELOS PROFISSIONAIS DA EMPRESA APÓS O RECEBIMENTO DA DENÚNCIA?

Nossa equipe receberá sua denúncia, que será mantida em absoluto sigilo, e tomará as medidas adequadas ao caso. Inicialmente será instaurada sindicância (investigação administrativa interna) para apurar os fatos, por isso é muito importante que você inclua na denúncia o máximo de informações possíveis.

Diante do caso narrado em sua denúncia, a equipe estará providenciando imediatamente o afastamento do assediador (caso seja funcionário da nossa empresa) ou buscará junto ao cliente (empresa/órgão contratante) o afastamento do(a) mesmo(a) da fiscalização das atividades que são desempenhadas pelo(a) assediado(a) (denunciante), caso seja ele funcionário/servidor do tomador de serviços.

Você, sendo o(a) assediado(a) e autor(a) da denúncia, sempre será informado(a) do ocorrido pela equipe do GRUPO LIDERANÇA e das medidas que serão adotadas. Além disso, você receberá orientações sobre como lidar no presente caso, sobre o registro de boletim de ocorrência, caso ainda não tenha sido realizado, bem como das demais orientações necessárias ao caso.

Encerrando-se a investigação, a equipe estará providenciando o desligamento do empregado(a) assediador(a), caso ainda não tenha sido desligado(a) por justa causa já no início das investigações, ou ainda, estará encerrando o contrato com a empresa/órgão contratante em que o(a) assediador(a) esteja vinculado(a).

Finalizaremos a investigação respondendo à sua denúncia com o caso devidamente solucionado. 

NÃO QUEREMOS QUE VOCÊ FAÇA PARTE DE UM DESSES PAPÉIS



Denúncias: canal.confidencial@lideranca.com.br

Nossa empresa repudia qualquer forma de assédio e tem o compromisso de solucionar o mais rápido possível os problemas relacionados aos casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Conte conosco!

REFERÊNCIAS

Tribunal Superior do Trabalho — Coordenadoria de Documentação
Bibliografia Selecionada - Assédio Moral nas Relações de Trabalho.
Disponível em:
<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1309397/Ass%C3%A9dio+-moral+nas+rela%C3%A7%C3%B5es+de+trabalho>.
Acesso em: 26 out. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Assédio Moral no Trabalho: uma Violência a ser Enfrentada / Coordenação: Suzana da Rosa Tolfo, Renato Tocchetto de Oliveira. Florianópolis: UFSC, 2013. Disponível em:
<http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/07/CARTILHA_AMT.paf>.
Acesso em: 26 out. 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE - FIOCRUZ. Assédio Moral e Sexual no trabalho - Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Violência no Trabalho Comitê Nacional Pró-Equidade de Gênero e Raça da Fiocruz, 2014. Disponível em:
<https://www.far.fiocruz.br/wpcontent/uploads/2018/07/Cartilha_assedio_moral_e_sexual.pdf>.
Acesso em: 26 out. 2021.



www.lideranca.com.br