

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO



VOCÊ SABE O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O Assédio Moral se caracteriza por conduta de violência psicológica, no ambiente de trabalho, com determinada pessoa, e trazendo consigo as seguintes características e exemplos:

- ação por tempo prolongado;
- de forma sistemática e recorrente, com a finalidade de atentar à dignidade e honra;
- Ignorar a presença do colega, evitando comunicação direta, assim como o isolamento social;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Fazer piadas de cunho discriminatório e/ou sexista
- Espalhar rumores, divulgar boatos ofensivos ou depreciativos a respeito(a) colaborador(a);
- Impor condições e regras de trabalho diferentes dos demais



A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais, gerando assim danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laboral, ou até a morte!

COMO DIFERENCIAR O ASSÉDIO MORAL DOS ATOS DE GESTÃO?

A prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral. São exemplos de atos de gestão:

- Exigir metas, considerando a razoabilidade e a realidade da atividade;
- a transferência do colaborador para outro posto de trabalho;
- exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência;
- Solicitação de serviço extraordinário, respeitados os limites legais e por justificada necessidade de serviço

Portanto, é importante saber diferenciar o assédio moral dos atos de gestão!

Também não caracterizam assédio moral os conflitos esporádicos com colegas ou chefias, nem o exercício de atividade desgastante, ou as críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizada por colegas ou superiores, desde que não sejam, e que não exponham o colaborador à situações vexatórias.



CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL (COMO IDENTIFICAR)

-Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

-Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio.

Quanto ao TIPO, o assédio moral manifesta-se de 3 (três) modos distintos:

- Assédio moral vertical ↑

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes (ex: chefes e subordinados).



- ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL →

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível hierárquico dentro de uma organização. É um comportamento que pode ser instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho.



- ASSÉDIO MORAL MISTO

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal.

A pessoa é assediada tanto por superiores hierárquicos, como também por colegas de trabalho.



QUAIS SÃO OS DANOS PARA A PESSOA ASSEDIADA?

- **Psicológicos:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, cogitação de suicídio;
- **Físicos:** distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, doenças do trabalho, 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 imoderadas às ordens superiores.



O ACUSADO NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?

Mesmo que não haja uma legislação específica sobre o tema relativo ao assédio moral, quem assedia poderá ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar- Código de Ética Cepsa) 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, entre outros).

Já o Assédio Sexual é considerado crime tipificado no art. 216-A do Código Penal Brasileiro.

É de extrema importância a coleta de provas e que se **DENUNCIE** o assédio, mediante comunicação do fato ao superior hierárquico imediato, ou ao setor de Recursos Humanos- RH, ou ao departamento jurídico, para que haja a devida apuração e, se for o caso, punição do(a) agressor(a).



ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual é tipificado no nosso Código Penal, em seu art. 216-A:

Art. 216-A. 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. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos

È caracterizado quando ocorre indesejada conduta de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima.

Diferente da caracterização do assédio moral, a reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual.

Ou seja, uma única atitude poderá ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima!

DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E O ASSÉDIO MORAL

Diferente do assédio moral que atenta a dignidade psíquica da pessoa, o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual da pessoa!

Porém, é comum que as vítimas sofram ambos: são assediadas sexualmente e, como consequência da rejeição das investidas do agressor, são assediadas moralmente.



EXEMPLOS DE CONDUTAS QUE PODEM SER CLASSIFICADAS COMO ASSÉDIO SEXUAL:

- insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- conversas indesejáveis sobre sexo;
- narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- contato físico não desejado;
- convites impertinentes;
- solicitação de favores sexuais; etc.

CAUSAS

No ambiente de trabalho, o desenvolvimento do assédio sexual está relacionado com diversos fatores, à exemplo de:

- Questões culturais, os quais levam os agressores acreditarem que têm poderes sobre os outros.
- Fatores relacionados ao próprio ambiente laboral, como condições de trabalho, relacionamento entre superiores e subordinados, desrespeito aos direitos dos trabalhadores, permissividade e indiferença.
- O silêncio da vítima, que omite a agressão por desconhecimento de seus direitos, vergonha ou medo de represália.



CONSEQUÊNCIAS

PARA A VÍTIMA

- Pode gerar graves sequelas físicas e psicológicas, em decorrência das violações a intimidade, a liberdade sexual e a dignidade, podendo se manifestar como:
 - tensão
 - ansiedade
 - cansaço
 - depressão
 - diminuição da produtividade

PARA O AGRESSOR

- O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave.

- Civil: responsabilidade patrimonial pelos danos morais e materiais gerados à vítima.
- Criminal: a conduta pode ser enquadrada no art. 216-A do Código Penal.

O QUE VOCÊ PODE FAZER?

O assédio sexual costuma ocorrer quando somente encontram-se presentes o assediador(a) e a/o assediado(a), o que geralmente dificulta a obtenção das provas.

O ciclo do silêncio, causado pelo medo, constrangimento ou vergonha da vítima, alimenta o agressor e pode contribuir para que o assédio se repita outras vezes, e com outras pessoas!!

Por isso, é importante romper a barreira do isolamento e do medo, e trazer a público os fatos ocorridos:

Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e testemunhas;

Busque apoio da equipe do Setor de Recursos Humano ou através do nosso Canal de Ética;

<https://pt.cepsa.com/pt/utilizacao/etica-e-conformidade>

Em caso de qualquer infração denuncie através
do **Canal de Ética e Conformidade**.



cepsa.com e intranet



Gabinete de Ética
e Conformidade