

Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual da Fundação REFER

SUMÁRIO

A cartilha	3
Assédio moral no trabalho.	3
Assédio moral interpessoal	5
Assédio moral institucional	5
Assédio moral vertical	5
Descendente	6
Ascendente	6
Assédio moral horizontal	6
Assédio moral misto	6
Mulheres e Homens sofrem assédio moral?	7
Fatores preferenciais do assédio moral	9
Atitudes que indicam a prática do assédio	10
Exemplos específicos de assédio moral contra as mulheres	11
Leis aplicáveis	12
Não configura assédio moral no trabalho	13
Exigências profissionais	13
Aumento do volume de trabalho	13
Uso de mecanismos tecnológicos de controle	14
Más condições de trabalho	14
Causas	14
Assédio sexual	14
Exemplos mais comuns de assédio sexual	16
Quem assedia e quem é assediado?.	18
Assédio sexual só é ilícito se for praticado no local de trabalho?	18
Quais são as formas de assédio sexual?	18
Assédio vertical	18
Assédio horizontal	18
Para caracterizar o assédio é necessário contato físico?	19
Consequências	19
Quem assedia no ambiente de trabalho pode ser responsabilizado?	19
Como prevenir?	20
O que fazer?	21
Referências Bibliográficas	23

Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual da Fundação REFER

A presente cartilha visa orientar e conscientizar todos os colaboradores da Fundação REFER a identificar, prevenir e combater as práticas de Assédio Moral e Sexual ajudando a promover um ambiente de trabalho colaborativo, próspero e saudável. Como exemplos práticos, são indicadas situações que configuram assédio moral/sexual e listadas as possíveis causas e consequências desse tipo de conduta, além de medidas de prevenção.

Assédio Moral no Trabalho

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas -acusações, insultos, gritos, humilhações públicas e indiretas -propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, intrigas e exclusão social.

Tais atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado. O objetivo do assediador, em regra, é motivar o trabalhador a pedir desligamento, exoneração ou transferência de área, mas o assédio pode configurar-se também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador simplesmente visando, por exemplo, à humilhação perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões, atitudes manifestadas ou por discriminação.

O importante para a configuração do assédio moral é a presença de conduta reiterada que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico. A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a

Image by Freepik



dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para o desenvolvimento de doenças emocionais/psíquicas.

Ainda que frequentemente a prática do assédio moral ocorra no local de trabalho, é possível que se verifique em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na seara profissional.

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição Federal e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. **Por isso, devem ser combatidas!**

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua **abrangência**:

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. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

O assédio moral manifesta-se de vários modos:

Assédio moral vertical: Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies.

Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

Ascendente: Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

Assédio moral horizontal: Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

Assédio moral misto: Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento

Mulheres e Homens sofrem assédio moral?

Sim todos sofrem, mas as mulheres são as principais atingidas com essa forma de violência no ambiente de trabalho.

Estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho, em parceria com a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM), demonstram que as discriminações e as desigualdades se tornam mais evidentes no espaço social do trabalho, no qual a mulher fica relegada ao desempenho de papéis/ funções outorgados por outras pessoas, sob a ótica de uma ideologia, ainda dominante, de que a divisão de papéis é naturalmente determinada pela diferenciação biológica.

VIOLÊNCIA CONTRA
AS MULHERES EM DADOS

Violência e assédio contra mulheres no trabalho

76%

das trabalhadoras
relatam já ter sofrido
violência e assédio
no trabalho

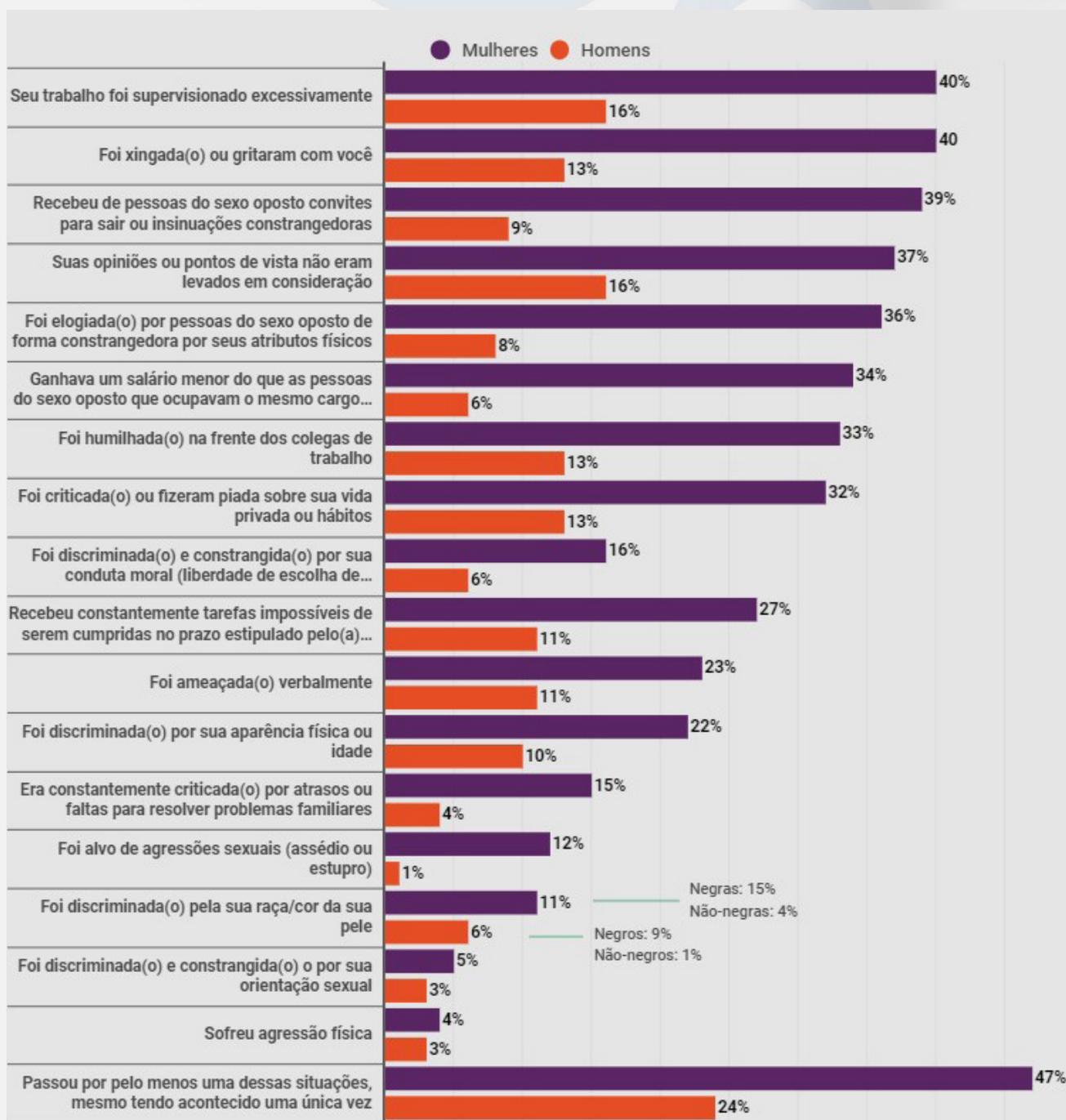
92%

das pessoas entrevistadas
concordam que mulheres
sofrem mais situações de
constrangimento e assédio
no ambiente de trabalho que
os homens

Assim, somado ao gênero, a raça e etnia são também fatores de discriminação. Pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão e Locomotiva aponta que violências cotidianas no trabalho ainda não são reconhecidas: 36% das trabalhadoras dizem já haver

sofrido preconceito ou abuso por serem mulheres; porém, quando apresentadas a diversas situações, 76% reconhecem já ter passado por um ou mais episódios de violência e assédio no trabalho.

Realizada com apoio da Laudes Foundation, a pesquisa entrevistou mil mulheres e 500 homens a partir de 18 anos, em todas as regiões do país.



Fatores preferenciais do assédio moral

- **Raça e etnia;**
- **Orientação sexual;**
- **Doentes;**
- **Portadores de Necessidades Especiais.**



Image by Freepik

Atitudes que indicam a prática do assédio:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar sem fundamento, a todo o momento, suas ações;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta problemas de saúde diagnosticados;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- ironizar as opiniões da vítima;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;

- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas e/ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Advertir arbitrariamente, injustificadamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

Exemplos específicos de assédio moral contra as mulheres:

- Impossibilitar ou punir as gestantes de comparecer em consultas médicas;
- Exigir que não engravidem;
- Desvalorizar, de forma sumária, suas opiniões técnicas nas áreas de conhecimento que atuam;
- Desmoralizar a mulher na frente de outros trabalhadores homens;

Image by Freepik



- Dispender tratamento desrespeitoso e humilhante em razão do sexo;
- Criar constrangimento e/ou exposição da intimidade, entre outros.

Leis aplicáveis

Não há ainda previsão legal do assédio moral, mas o Projeto de Lei nº 1.521, de 2019, em trâmite na Comissão de Constituição e Justiça do Senado, o tipifica.

No âmbito penal, a Lei 14.188/21, criou crime de violência psicológica contra a mulher, com pena de reclusão de seis meses a dois anos, além de multa.

O artigo 147-B, do Código Penal dispõe:

"Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação".

Atenção! Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

Não configura assédio moral no trabalho:

Exigências profissionais

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

Aumento do volume de trabalho

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver

períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

Uso de mecanismos tecnológicos de controle

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

Más condições de trabalho

A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

Causas

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais, emocionais e inveja.

Assédio Sexual

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Pode ser conceituado como “toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho



ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas“.
(Maurício Drapeau).

Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.

O assédio sexual atinge tanto a homens quanto a mulheres, sendo que mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer.

Tal atitude, ainda que menos comum, pode ocorrer tendo os homens como vítimas. Ademais, é importante frisar que o assédio sexual no ambiente de trabalho não se restringe às situações hierárquicas, podendo ocorrer assédio sexual horizontal.

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, porque considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela pessoa assediada. A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual.

No ambiente de trabalho, atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ ou às escolhas sexuais das pessoas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários constrangedores sobre a figura do gênero oposto, devem ser evitados.

O assédio sexual é definido por lei como crime e é definido 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).

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.

Exemplos mais comuns de assédio sexual:

- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;

Image by teksomolika on Freepik



- **Exibicionismo;**
- **Criação de um ambiente pornográfico;**
- **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;**

Quem assedia e quem é assediado?

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

Assédio sexual só é ilícito se for praticado no local de trabalho?

Não, mas exige-se que o assédio sexual tenha relação com o trabalho. Por exemplo, quando é oferecida uma carona por um colega após o expediente, na qual o assediador acaba intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho.

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 aparece literalmente descrita no 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. Essa forma não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.

Para caracterizar o assédio sexual é necessário o contato físico?

Não, pois várias condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico. Essa prática pode ser clara, como expressões verbais ou escritas, ou de formas mais sutis, como comentários, gestos, imagens enviadas por e-mails, entre outros.

Consequências

Os assédios moral e sexual trazem consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho.

Assédio sexual: Privação da autonomia; integridade física e psicológica afetada, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do auto isolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta; significativa redução da autoestima; diminuição da produtividade; afastamentos por doenças; desligamentos; aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho; comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

A pessoa que assedia outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada por sua conduta?

Sim, o assediador poderá ser responsabilizado nas esferas administrativa, cível e criminal. O assédio sexual cometido no



ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a abertura de processo administrativo e respectivas consequências. Na esfera criminal, a punição pelo assédio sexual pode atingir até dois anos de detenção.

Como prevenir

Existem várias formas de prevenir o assédio moral e sexual no trabalho, mas a principal é a informação.

A Fundação REFER incentiva as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho, e está engajada na prevenção ao assédio moral e sexual. Para tanto, incluiu estas condutas no seu Código de Ética e Conduta como comportamentos não aceitáveis no âmbito da Fundação (artigo 4, inciso VII).

Além disto, diante da relevância desses atos e das consequências dessas práticas, criou esta cartilha e promove treinamentos específicos com o objetivo de disseminar informações e garantir que todos saibam o que é assédio moral e sexual, além de apontar quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho. Isto contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.

Além de disponibilizar informações e promover ações de conscientização, a Fundação disponibiliza um Canal de Denúncias previsto em seu site (www.refer.com.br) para a recepção de relatos totalmente confidencial e seguro. Os relatos podem ser anônimos, caso seja esta a opção, são recebidos por um canal terceirizado e encaminhados para o Comitê de Ética para tratamento.

O que fazer?

- Reunir evidências do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que eventualmente testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Não ficar sozinho (a) com o assediador para evitar reiteração da conduta;
- Dar publicidade ao ocorrido para colegas, amigos e familiares;

- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador;
- Fazer uma denúncia no Canal de Denúncias da Fundação REFER;
- Fazer um Boletim de Ocorrência em caso de violência psicológica contra a mulher, prevista no artigo 147-B do Código Penal, ou em caso de assédio sexual, previsto no artigo 216-A do Código Penal;
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

Referências bibliográficas

- Cartilha de prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual ANSEMP – Associação Nacional dos Servidores do Ministério Público e FENAMP.
- Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) - PARE E REPARE: por um ambiente de trabalho mais positivo.
- Cartilha Assédio Moral e Sexual – Senado Federal. Acesso: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>
- Assédio Moral e Sexual. Previna-se – Conselho Nacional do Ministério Público CNMP. Acesso: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/document> | Fonte: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/os/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>

