

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL e SEXUAL

JUNTOS CONTRA O ASSÉDIO

POR UM AMBIENTE DE
TRABALHO SAUDÁVEL



Expediente

Título

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual
Juntos Contra o Assédio - Por um ambiente de trabalho saudável

Autoria

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA
Gestão 2023-2024 / cipa@fapergs.rs.gov.br

Membros da CIPA / Gestão 2023-2024

Rodrigo Lopes Soares - Presidente
Valmir Paulo Stein - Vice-presidente
Jaqueline Fagundes Chaves - Membro-suplente
Rafael Monte Maior de Oliveira - Membro-suplente

Produção e Diagramação

Rodrigo L. Soares, Valmir Stein, Jacqueline Chaves e Rafael Oliveira

Instituição

Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul - FAPERGS

Apresentação

A Comissão Interna de Prevenção de Acidente e de Assédio - CIPA, com o objetivo de conscientização sobre o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, apresenta esta cartilha para informar aos seus colaboradores questões referentes ao tema.

Esta publicação aponta sobre situações que traduzem o assédio moral e sexual, suas causas e consequências. Além disso, orienta para a prevenção, a identificação, a quem recorrer e como combater o assédio moral e sexual de forma a tornar o ambiente de trabalho saudável.

A compreensão sobre o tema é de extrema importância para o fortalecimento das relações socioprofissionais.

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



ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é definido como toda e qualquer conduta abusiva, seja ela por gestos, atitudes ou palavras que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica do indivíduo, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público, de estagiário(a) ou de empregado(a) de empresa prestadora de serviço, com danos ao ambiente de trabalho.



ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO



CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

CÓDIGO CIVIL

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

LEI N° 10.098/1994

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 177, incs. II, IV e VII, da Lei nº 10.098/1994).

CLT

Na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, há previsão, no art. 482, de rompimento unilateral do contrato de trabalho quando houver falta grave de uma das partes. A responsabilidade pode recair sobre o empregador (pessoa física ou jurídica), porque cabe a este reprimir as condutas indesejáveis.

CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é classificado segundo a sua amplitude.



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 instituição 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.

A tipologia do assédio moral é determinada pela posição hierárquica daquele que promove a prática.

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Ocorre quando as pessoas envolvidas são de níveis hierárquicos diferentes. Pode ser **DESCENDENTES**, quando praticado por chefes em relação aos seus subordinados, ou **ASCENDENTES**, quando um(a) empregado(a) ou grupo destes assedia moralmente o chefe.

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Praticado por pessoas de mesmo nível hierárquico.

ASSÉDIO MORAL MISTO

Decorre da acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos, bem como por colegas de trabalho.



CONDUTAS QUE PODEM CARACTERIZAR ASSÉDIO MORAL

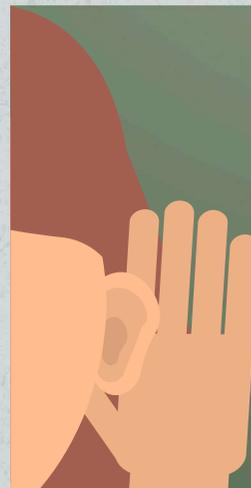
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do(a) colaborador(a);
- Postar mensagens de formas depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Vigilância excessiva;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Advertir arbitrariamente;
- Instigar o controle de um(a) colaborador(a) por outro(a), criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;





- Dar tarefas impossíveis de serem realizadas ou estabelecer prazos impossíveis de serem cumpridos;
- Criticar a vida particular da vítima e não levar em conta seus problemas de saúde;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Restringir o número de vezes que o(a) colaborador(a) vai ao banheiro e/ou monitorar o tempo que ele(a) lá permanece;

- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o(a) assediado(a), evitando que ele(a) tenha contato e se comunique com os colegas;
- Ignorar a presença do(a) assediado(a), dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Restringir ou manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o(a) colaborador(a) realize suas atividades;
- Atribuir apelidos pejorativos.



Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio moral seja configurado, as situações acima precisam ocorrer de forma sistemática e durante um período estendido de tempo, visando atingir a vítima emocionalmente de forma negativa.

CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. Veja algumas das principais causas:

- **Abuso do poder diretivo;**
- **Busca incessante do cumprimento de metas;**
- **Cultura autoritária;**
- **Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;**
- **Rivalidade no ambiente de trabalho; e**
- **Inveja.**



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode trazer consequências gravíssimas para as vítimas. Afeta não só a vida profissional, mas pode também deteriorar as relações sociais e familiares. As agressões podem trazer sérios danos à saúde física e psíquica do(a) assediado(a), tais como: estresse, síndrome do pânico, dores generalizadas, palpitações, depressão, esgotamento físico e emocional, crises de choro, distúrbios digestivos, isolamento, suicídio, dentre outras.



Além disso, a instituição, o Estado e a sociedade em geral, também poderão sofrer consequências significativas, tais como: redução da produtividade, rotatividade de pessoal, aumento de erros e acidentes, licenças médicas, riscos legais e financeiros, degradação da cultura organizacional, danos à reputação, custos com tratamentos médicos, despesas com benefícios sociais, impacto na saúde pública, e custos legais.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é toda conduta indesejada de natureza sexual que se manifesta contra a vontade da vítima, violando a sua liberdade sexual, criando um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

É uma violação dos direitos humanos e pode ter graves consequências físicas, emocionais e profissionais para as vítimas.



DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O assédio moral e o assédio sexual são duas formas distintas de comportamento prejudicial no ambiente de trabalho e as principais diferenças são o Bem Jurídico Tutelado e a Natureza da Conduta.



- **BEM JURÍDICO TUTELADO:**

Assédio Moral: Atenta contra a dignidade psíquica da pessoa, causando danos à sua integridade emocional e saúde mental.

Assédio Sexual: Atenta contra a liberdade sexual da pessoa.



Assédio moral exige a reiteração da conduta, no assédio sexual, basta a prática de um único ato.

- **NATUREZA DA CONDUTA:**

Assédio Moral: comportamentos que visam prejudicar a vítima psicologicamente.

Assédio Sexual: Envolve avanços sexuais indesejados, propostas sexuais, comentários inapropriados sobre o corpo da vítima, exibição de material sexualmente explícito, toques não solicitados, entre outros comportamentos de natureza sexual.

CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

Podemos classificar o assédio sexual em duas espécies.



- **ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO**

É praticado individualmente ou em grupo, ocorre quando o(a) assediador(a) faz provocações sexuais com a finalidade de intimidar, ofender ou humilhar determinada pessoa. Tem como objetivo criar um ambiente de trabalho hostil para a vítima.

- **ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM**

Se caracteriza por instigações inoportunas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, com o efeito de criar um ambiente de trabalho ofensivo e hostil, além de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa.

O Código Penal, art. 216-A, dispõe sobre a criminalização da prática de assédio sexual no ambiente de trabalho.

A pena prevista é de detenção de um a dois anos, e aumentada em até 1/3 se a vítima for menor de 18 anos.

- **LEMBRE-SE:**

Para caracterizar o assédio sexual, não é necessário o contato físico.

CONDUTAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL

- Ameaças a represálias, como de perda de cargo, caso não haja favorecimento sexual;
- Chantagem para haver ascensão no emprego, com a condição de favorecimento sexual;
- Promessa de tratamento distinto decorrente de oferecimento sexual;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- Utilização de piadas ou frases com conotação sexual;
- Insinuações com caráter sexual, explícitas ou não;
- Convites impertinentes com conotação sexual;
- Perturbação e ofensa de caráter sexual;
- Conversas não desejadas sobre sexo;
- Pressão para encontros indesejados;
- Contato físico íntimo e indesejado;
- Solicitação de favores sexuais.

NÃO É CONSIDERADO ASSÉDIO SEXUAL:

Elogios sem conteúdo sexual, cantada, paquera ou flerte consentidos.

CAUSAS DO ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual pode ter diversas causas, algumas das quais incluem:

- **Normas culturais inadequadas:** Onde comportamentos inadequados são tolerados ou até mesmo encorajados.
- **Falta de conscientização e educação:** Algumas pessoas podem minimizar a gravidade do assédio sexual devido à falta de educação sobre o assunto.
- **Clima organizacional tóxico:** Ambientes de trabalho que não têm políticas claras contra o assédio sexual ou que não tratam adequadamente das queixas dos colaboradores.
- **Desigualdade de poder:** Muitas vezes, o assédio ocorre quando uma pessoa em posição de poder utiliza essa posição para obter vantagens sexuais ou para criar um ambiente de trabalho hostil para a vítima.
- **Problemas individuais do(a) agressor(a):** Resulta de problemas como falta de habilidades sociais, problemas de autocontrole ou questões de poder e controle.
- **Impunidade:** Quando os assediadores não enfrentam consequências adequadas por suas ações, isso pode encorajar a repetição do comportamento.



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual cria um ambiente de trabalho inadequado, com sensível pressão psicológica, gerando inúmeros prejuízos à saúde e à vida profissional da vítima.

PARA A VÍTIMA

Pode gerar graves sequelas físicas e psicológicas, podendo se manifestar como redução da autoestima, depressão e estresse, ansiedade, autoisolamento, sentimento de culpa, vergonha, afastamento por doenças, queda da produtividade e qualidade, tensão, entre outras formas.

A vítima terá o direito à rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483 da CLT), bem como a reparação civil pelos danos morais ou materiais eventualmente suportados, conforme previsto no art. 5º, X, da CF/1988.

PARA O(A) ASSEDIADOR(A)

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a abertura de processo administrativo disciplinar, podendo ensejar justa causa para rescisão do contrato de trabalho (art. 482 da CLT). Além disso, o(a) agressor(a) pode responder nas esferas:

Civil: responsabilidade patrimonial pelos danos morais e materiais gerados à vítima.

Criminal: a conduta pode se enquadrar no art. 216-A do Código Penal, bem como em outros tipos penais distintos previstos no Código Penal e na Lei de Contravenções Penais.

COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL?

A prevenção deve ser pautada numa política institucional de combate a essas práticas, tendo como principais formas: a informação, educação e fiscalização. Para isto, a instituição deve garantir que todos saibam o que é assédio moral e sexual e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho; incentivar a formação de um ambiente de trabalho pautado no respeito; promover palestras e atividades sobre o assunto; submeter todos os empregados às mesmas regras e políticas de forma igualitária; incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais; coibir o desvio de função; capacitar seus líderes, objetivando a gestão de pessoas que vise a humanização do ambiente e das relações de trabalho. Também é muito importante que a instituição ofereça apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas deste tipo de agressão.



O QUE A VÍTIMA DEVE FAZER?



Qualquer pessoa que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho pode fazer a denúncia.

As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar abertura de sindicância investigativa e de processo administrativo disciplinar.

- Sempre que possível, reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas, incluindo datas, horários, locais, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Formalizar uma denúncia junto à Comissão Permanente de Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e Outras Formas de Violência da FAPERGS;
- Caso não tenha sucesso na denúncia, poderá procurar o sindicato da categoria, o Ministério Público do Trabalho ou a Justiça do Trabalho; e
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

COMO DENUNCIAR O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL?

Denunciar o assédio é um passo importante para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. O(a) colaborador(a) que estiver sofrendo estes tipos de violência ou que testemunhe, pode realizar a denúncia em vários meios oficiais.

Na FAPERGS, a Comissão Permanente de Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e Outras Formas de Violência, juntamente com a CIPA, disponibilizam um **CANAL DE DENÚNCIA** para recebimento destas ações.

COMISSÃO PERMANENTE DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA

Av. Borges de Medeiros, 261/2º andar - Centro Histórico
CEP 90020-021 - Porto Alegre/RS
Fone: (51) 3221-4922

CANAL DE DENÚNCIA

WWW.FAPERGS.RS.GOV.BR/DENUNCIA-CIPA





FAPERGS

Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul

