

CARTILHA DE

Prevenção ao Assédio e Discriminação no Sistema FIEPE





Sumário

Apresentação	pág. 2
O que é Assédio Moral?	pág. 3
Tipos de Assédio Moral	pág. 4
Exemplos de Assédio Moral	pág. 6
Perguntas que podem auxiliar a detectar o Assédio Moral	pág. 7
O que não é Assédio Moral?	pág. 8
Causas e Consequências	pág. 9
O que é Assédio e Importunação Sexual?	pág. 11
Como se dá o Assédio?	pág. 12
Distinção entre Assédio Sexual e Moral	pág. 13
Causas e Consequências	pág. 14
O que é Discriminação	pág. 16
Ações de Prevenção no Sistema FIEPE	pág. 18
O que fazer em caso de Assédio ou Discriminação?	pág. 19
Como Denunciar?	pág. 20
Onde Denunciar?	pág. 21



Apresentação



Esta cartilha se propõe a conscientizar o leitor sobre o assunto, a partir de diferentes pontos de vista e conceitos, a fim de desenvolver relações de trabalho livres de assédio ou discriminação. Um dos objetivos é fornecer aos colaboradores do Sistema FIEPE, informações relevantes que possibilitem a identificação de situações que caracterizem assédio moral, sexual ou discriminação no ambiente de trabalho, bem como as providências cabíveis para garantir a proteção da vítima e a responsabilização do assediador, de forma a tornar o ambiente de trabalho mais positivo.



O que é Assédio Moral?

Assédio moral (AM) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo ou pessoa, de forma repetitiva e prolongada, que o expõe a situações humilhantes e constrangedoras. 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 que configura o assédio moral é a presença de conduta repetida que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe ou ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e emocional.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (Ex.: exigências de trabalhos em excesso além do habitual, ou redução considerável das atividades do trabalhador, acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (Ex.: propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

Essas condutas são incompatíveis com a legislação brasileira que trata da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!

Tipos de Assédio Moral



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;
- **Assédio moral vertical** - Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em:
 - Descendente - Assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. O superior se aproveita de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, a fim de puni-lo ou prejudicá-lo;
 - Ascendente - Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe, a fim de causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses



- diversos;
- **Assédio moral horizontal** - Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado tanto pelo desejo e conduta exclusiva do assediador, quanto pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho;
- **Assédio moral misto** - Consiste na acumulação do assédio moral vertical e horizontal, quando 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.





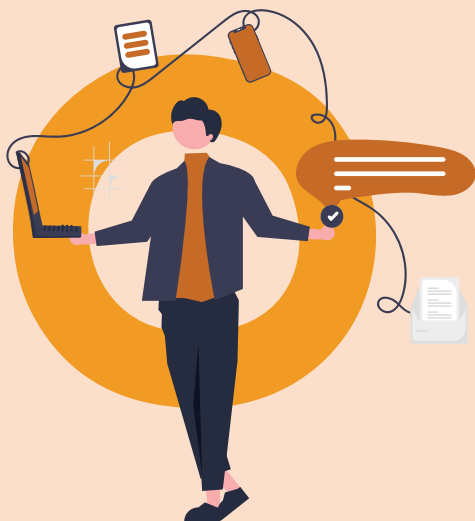
Exemplos de Assédio Moral



- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, a fim de causar-lhe a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias, como dancinhas, prendas, etc;
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Isolar fisicamente o colaborador para dificultar a comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica para prejudicar ou constranger o assediado.

Perguntas que podem auxiliar a detectar o AM

- 1 O comportamento é repetitivo?
- 2 O comportamento é importuno ou ofensivo?
- 3 O comportamento rebaixou e/ou causou humilhações ou vergonha a quem foi dirigido?
- 4 O comportamento é prejudicial à saúde e/ou ao ambiente de trabalho?





O que não é Assédio Moral?

Seguem alguns exemplos:

- **Exigências profissionais:** Exigir que o trabalho seja realizado 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, solicitações e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais alertas, e se preciso, reiterados, com relação às entregas acordadas e tarefas não cumpridas, ou realizadas 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 equipe, ou ainda, 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, por exemplo. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

Causas e consequências

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho podem estar ligadas a diversos fatores, como: econômicos, culturais e emocionais.

As principais causas são:

- Abuso do poder diretivo;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do gestor para o gerenciamento de pessoas;
- Rivalidade no ambiente de trabalho;
- Inveja, entre outras.

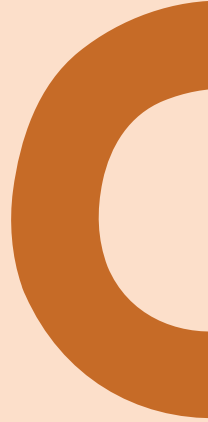


O assédio moral traz consequências psíquicas, emocionais, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho e a organização.



Consequências para o indivíduo

- Crises de ansiedade;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Isolamento;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Desestímulo para o trabalho.



Consequências para a organização/empresa

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (Ex.: faltas, atrasos, saídas mais cedo e presenças parciais);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas.





O que é Assédio e Importunação Sexual?

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) assédio sexual é definido como insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

A importunação sexual, por sua vez, não necessariamente é praticada por quem ocupa cargo superior, e consiste na realização de ato libidinoso, que tem objetivo de satisfação sexual na presença de alguém, sem sua autorização, a exemplo de apalpar, tocar, desnudar, dentre outros.

Conforme previsão do art. 216-A do Código Penal, assédio sexual é crime





Como se dá o Assédio?

O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças; ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.



Trata-se de um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada.

Para tipificar o assédio sexual não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, pode ser suficientemente grave para atingir a sua honra, dignidade e a moral.



Distinção entre Assédio Sexual e Moral

O assédio sexual atenta contra a liberdade sexual da pessoa, enquanto o assédio moral atenta contra a sua dignidade emocional e psíquica.

No entanto, pode ocorrer que as vítimas sofram ambos: sendo assediadas sexualmente e, como consequência da rejeição das investidas do agressor, assediadas moralmente.

Além disso, diferentemente do assédio moral, que exige a reiteração da conduta, no assédio sexual, basta a prática de um único ato para configurar desvio de conduta e crime.

Exemplos de Assédio Sexual

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;



- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Comentários e observações insinuanes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços; e
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia.



O Que Não é Assédio Sexual?

- Elogios sem conteúdo sexual; e
- Paqueras e flertes correspondidos.
-

Causas e Consequências

O assédio sexual não decorre da conduta da vítima, de seu comportamento e de sua vestimenta, mas sim da conduta e do comportamento do agressor, ainda que a vítima não o tenha rechaçado de forma expressa, por vergonha, por desconhecimento ou por medo.





No trabalho, o desenvolvimento do assédio sexual está relacionado a vários fatores, tais como:

- Questões culturais, que levam os agressores a acreditar que têm poderes sobre os outros;
- 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, podendo se manifestar como tensão, ansiedade, cansaço, depressão, diminuição da produtividade, significativa redução da autoestima, afastamento por doenças, entre outras formas.

Consequências para o agressor

O assédio sexual, por se tratar de um crime, quando cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave, com a aplicação das penalidades previstas na nossa política de consequências, assim como na legislação trabalhista. Além disso, o agressor pode responder nas esferas cível e criminal

Consequência para Organização/Empresa



Conviver com esse tipo de conduta pode gerar um ambiente de trabalho altamente tóxico, com queda de produtividade, alta rotatividade de mão de obra, alta taxa de absenteísmo, desgaste da imagem institucional, além da possibilidade de responsabilização patrimonial pelos atos de seus prepostos (assediadores).

O que é discriminação?

Discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (art. 1º, I, da Lei 12.288/2010).

Deve-se explicitar que há condutas discriminatórias que poderão configurar crime de assédio sexual, crime de injúria racial ou crime de preconceito, desde que cumpram os requisitos para tanto.



São exemplos de discriminação:

- Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;
- Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;
- Ofender ou agredir em razão de orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);
- Isolar ou excluir, pessoas com deficiência, de espaços sem acessibilidade;
- Não contratar, não promover, exonerar mulheres de cargos de gestão por motivos de gravidez ou licença maternidade; e
- Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade.



Ações de Prevenção no Sistema FIEPE

A principal forma de prevenir o assédio e a discriminação no trabalho é a comunicação. É necessário que todos tenham conhecimento sobre o tema e saibam quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho, sendo de extrema importância que a informação seja clara e transparente.

O Sistema FIEPE adota as seguintes ações para prevenção ao assédio e discriminação:

- Informar continuamente aos trabalhadores a respeito do assédio e discriminação;
- Capacitar e treinar os gestores para administrar os conflitos;
- Estabelecer no Código de Conduta e outros normativos da Instituição, que estes são atos inaceitáveis e que, os cometer viola as regras internas;
- Conscientizar os colaboradores de modo a evitar e denunciar eventuais atos inadequados cometidos por colegas ou superiores;
- Exercitar e garantir que o estilo de gestão e as práticas de administração de pessoal sejam aplicadas com isonomia a todos os trabalhadores;
- Promover mudanças na administração ou mesmo no quadro de pessoal de forma a combater tais práticas;
- Apurar e, em caso de confirmação, aplicar as sanções previstas em nossa política de consequências e na legislação brasileira.

O que fazer em caso de Assédio ou Discriminação?

- Anotar, detalhadamente, todas as situações sofridas. Especifique: dia, mês, ano, hora, local/ setor, nome do(s) agressor(es), colegas que presenciaram, conteúdo da situação e demais informações relevantes;
- Comunicar a situação à Ouvidoria de forma mais detalhada possível;
- Comunicar a situação à Unidade Compartilhada de Gestão de Pessoas por meio das BPs, ou à CIPA;
- Caso necessário, buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações.





Como denunciar?

Para uma manifestação efetiva da denúncia, é importante ficar atento às orientações como:

- Analisar se a situação se trata de assédio ou discriminação;
- Fornecer informações concretas, de boa-fé e não tendenciosas, relacionadas à situação que se tenha conhecimento, atendendo-se aos fatos que você presenciou;
- Informar o máximo de detalhes possível, como data, hora, local, pessoa envolvida, etc;
- Apresentar possíveis evidências sobre as ocorrências dos fatos.

Todas as denúncias são apuradas, resguardando o sigilo do denunciante e a confidencialidade da denúncia. Bem como, após apuração, serão tomadas as medidas cabíveis com base na legislação em vigor e na Política de Consequências.

Não é tolerada qualquer forma de retaliação, pois todos são livres para denunciar e colaborar com o Sistema FIEPE.

Lembre-se: quando se trata de assédio e/ou discriminação, é fundamental acabar com o silêncio.

Onde denunciar?

ENDEREÇO

Atendimento presencial:

Av. Cruz Cabugá, 767, Santo Amaro, Recife-PE

Horário de atendimento:

8h as 12h e 13h as 17h

De segunda à sexta feira.

TELEFONES

(81) 3412-8540

(81) 3412-8443

E-MAIL

ouvidoria@sistemafiepe.org.br

SITES

Nos sites das entidades, dentro do menu Governança, na área Ouvidoria.





Referências

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho.

Guia Lilás – Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal 2023 da Controladoria Geral da União.



Presidente do Sistema FIEPE

Ricardo Essinger

1º Diretor Administrativo da FIEPE

Bruno Salvador

1º Diretor Financeiro da FIEPE

Felipe Coêlho

Superintendente da FIEPE e do IEL

Israel Erlich

Superintendente do SESI

Claudia Cartaxo

Diretora Regional do SENAI

Camila Barreto

Superintendente do CSC

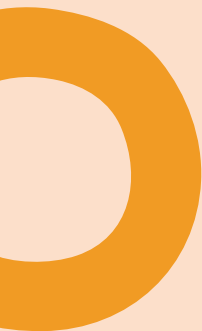
Fábio de Pádua

Gerente de Gestão de Pessoas

Sharon Falcão

**Cartilha de Prevenção ao Assédio
e Discriminação no Sistema FIEPE**

Versão 01.2023





Cartilha de Prevenção ao Assédio e Discriminação no Sistema FIEPE