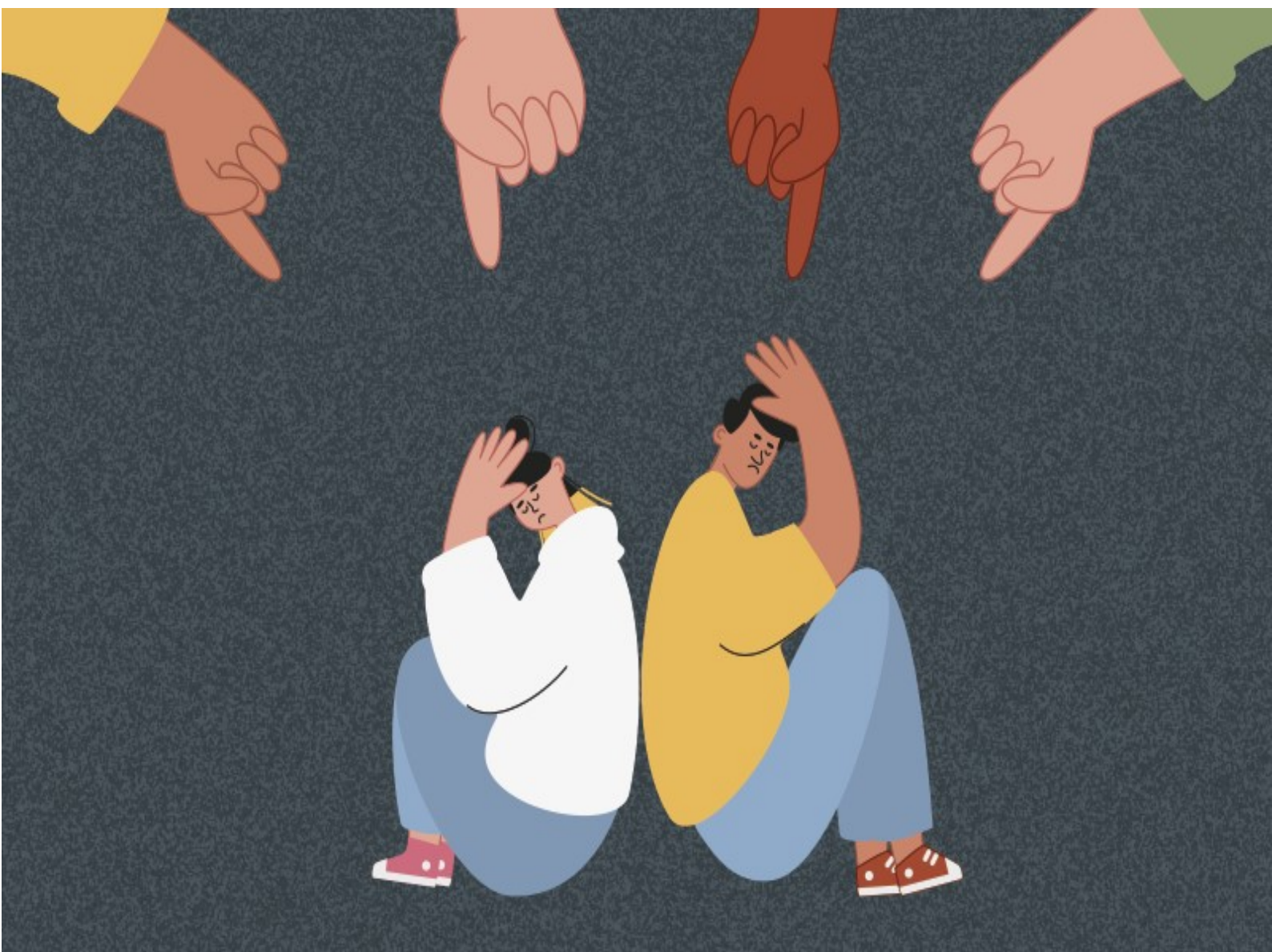


CARTILHA DE
PREVENÇÃO E COMBATE AO
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

NO AMBIENTE DE TRABALHO



APRESENTAÇÃO

O Conselho Regional de Contabilidade do Ceará-CRCCE, 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.

Apesar de ser um assunto que vem sendo discutido nos dias atuais, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão equivocada sobre o que é assédio moral e sexual.

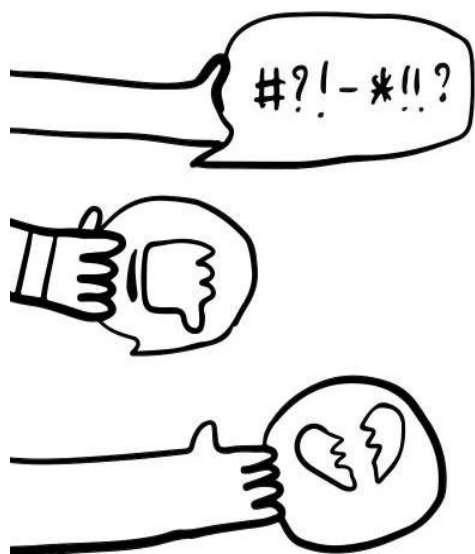
Em linguagem simples e direta, a cartilha traz conceitos, exemplos, diferenças entre atos de gestão e assédio como prevenir, a quem recorrer e entre outras informações úteis para a prevenção dessas práticas abusivas.

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

ASSÉDIO MORAL

O QUE É?

O assédio moral é caracterizado por toda conduta abusiva, a exemplo **de gestos, palavras e atitudes, que se repitam de forma sistemática**, atingindo a dignidade, a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira, a integridade psíquica ou física de um trabalhador.



Para a configuração de assédio moral, **é necessário que a conduta seja reiterada e prolongada no tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima.**

Episódios isolados podem até caracterizar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL?

1) Vertical: há diferença de posição hierárquica na relação de trabalho. **Pode ser descendente** (assédio praticado por superior hierárquico) **e ascendente** (assédio praticado por subordinado).

2) Horizontal: não há distinção hierárquica na relação de trabalho. Ocorre entre colegas sem relação de subordinação.

3) Misto: cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também

Embora a situação mais comum seja a de o assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou mesmo partir de subordinados para um superior.

O que é importante para configurar o assédio moral não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada.



IMPORTANTE

Para caracterizar o assédio moral, é necessária a identificação conjunta dos seguintes elementos:

Repetição
(habitualidade);

Intencionalidade
(fim discriminatório);

Direcionalidade
(agressão dirigida à pessoa ou a grupo determinado);

e temporalidade

EXEMPLOS DE ATOS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO MORAL

Retirar a autonomia funcional do trabalhador;

Contestar, a todo o momento, suas decisões;

Sobrecarregar o profissional com novas tarefas;

Retirar o trabalho que normalmente competia àquele trabalhador, sem justificativa;

Ignorar sua presença, dirigindo-se apenas aos demais colegas;

Passar tarefas humilhantes;

Gritar ou falar de forma desrespeitosa;

Espalhar rumores a seu respeito;

Não levar em conta seus problemas de saúde;

Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;



**Determinar prazo desnecessariamente curto para
finalização de um trabalho;**

**Manipular informações, deixando de repassá-las com a
antecedência necessária para que o trabalhador
realize as atividades;**

Vigiar excessivamente apenas o trabalhador assediado;

**Limitar o número de vezes e monitorar o
tempo em que trabalhador permanece no banheiro;**

**Fazer comentários indiscretos quando o
trabalhador falta ao serviço;**

Advertir arbitrariamente;

Divulgar boatos ofensivos;

Controlar as consultas médicas;

**Discriminar o trabalhador em virtude de gênero
ou orientação sexual.**

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

O emprego de ferramentas e ações gerenciais de que dispõe a chefia, como exigir dos servidores e colaboradores comprometimento com a missão institucional do órgão, dedicação e zelo no cumprimento de suas atribuições, observância da jornada e do horário de trabalho, não configuram assédio moral.

Da mesma forma, meras animosidades ou discordâncias, diferenças de personalidade e condições desfavoráveis de trabalho, mesmo que possam causar algum tipo de malestar no ambiente laboral ou contrariar interesses dos subordinados, também não ocasionam assédio moral.



EXEMPLOS DE ATOS QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

**Transferência do colaborador para outra unidade
de lotação no interesse da administração;**

Destituição de funções;

Exigências de cumprimento de metas e distribuição de tarefas;

Emprego gerencial de avaliações;

Corte de ponto, quando não cumprida a jornada de trabalho;

**Ferramentas de gestão, decisões processuais e gerência
de pessoal em geral;**

**Críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas
por colegas ou superiores, desde que não exponham o
colaborador a situações vexatórias;**

**Más condições de trabalho (ambiente pequeno e pouco
iluminado, por exemplo), a não ser que o profissional seja
colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo
frente aos demais;**

situações de risco inerentes à atividade.

ASSÉDIO SEXUAL

O QUE É?

O assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.

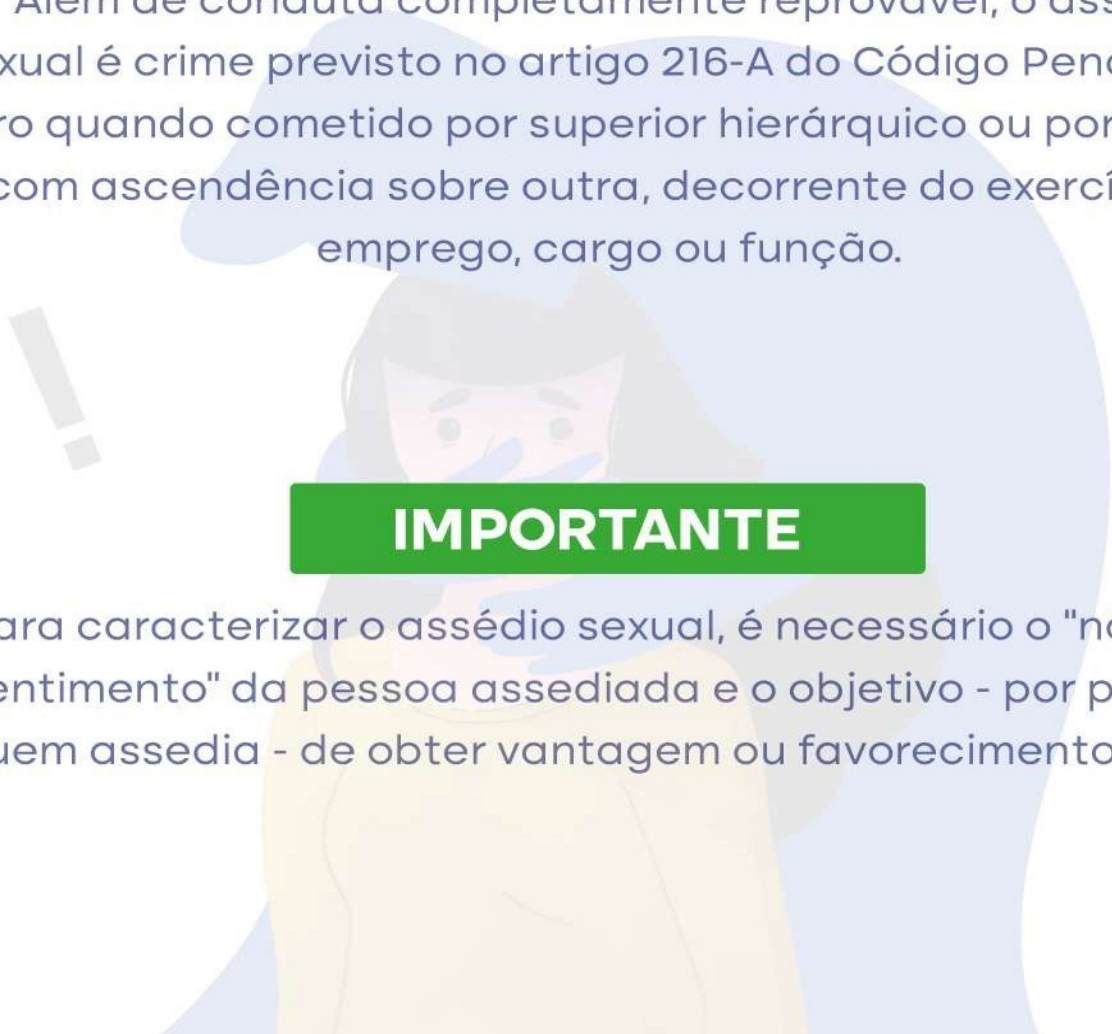
Também se caracteriza por quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com objetivo de prejudicar a atividade laboral por parte de qualquer pessoa que integre a equipe de trabalho, independente do uso do poder hierárquico.



Geralmente, o assédio sexual ocorre por meio de cantadas, insinuações constantes, piadas pejorativas com o objetivo de obter alguma vantagem sexual não consentida pelo assediado. Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou escrita, e pode gerar perda de interesse pelo trabalho.

O assédio sexual pode atingir tanto mulheres, quanto homens. Viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

Além de conduta completamente reprovável, o assédio sexual é crime previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro quando cometido por superior hierárquico ou por pessoa com ascendência sobre outra, decorrente do exercício de emprego, cargo ou função.



IMPORTANTE

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.

O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO SEXUAL?

Não configura assédio sexual a aproximação sutil e respeitosa que, sendo devidamente recusada, não teve qualquer outro desenrolar na esfera profissional e pessoal daquela que recusou o flerte. Mesmo não sendo uma atitude de assédio sexual típica, é recomendado que se evite esse tipo de comportamento no ambiente de trabalho, ainda mais quando a relação laboral entre os envolvidos é direta, seja por subordinação ou não.

QUAIS AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

1) Assédio vertical: ocorre quando o agente, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefia 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.

2) 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.



QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL?

1) Assédio sexual mediante chantagem: ocorre quando o assediador estabelece uma ou mais condições de cunho sexual à vítima para que ela mantenha algum status, alcance alguma vantagem ou evite algum prejuízo.

2) Assédio sexual mediante intimidação: ocorre quando o assediador se utiliza de investidas sexuais inoportunas e indesejadas com intuito de criar uma situação ofensiva, de humilhação ou intimidação contra vítima, prejudicando sua atuação funcional e desestabilizando o ambiente laboral.

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.



EXEMPLOS DE ATOS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL

conversar ou contar piadas com caráter sexual;

enviar e-mail, cartas, mensagens ou fazer ligações telefônicas de natureza sexual;

compartilhar ou mostrar desenhos ou imagens de conotação sexual;

fazer gestos ou emitir sons de natureza sexual;

contato físico não desejado;

convites impertinentes;

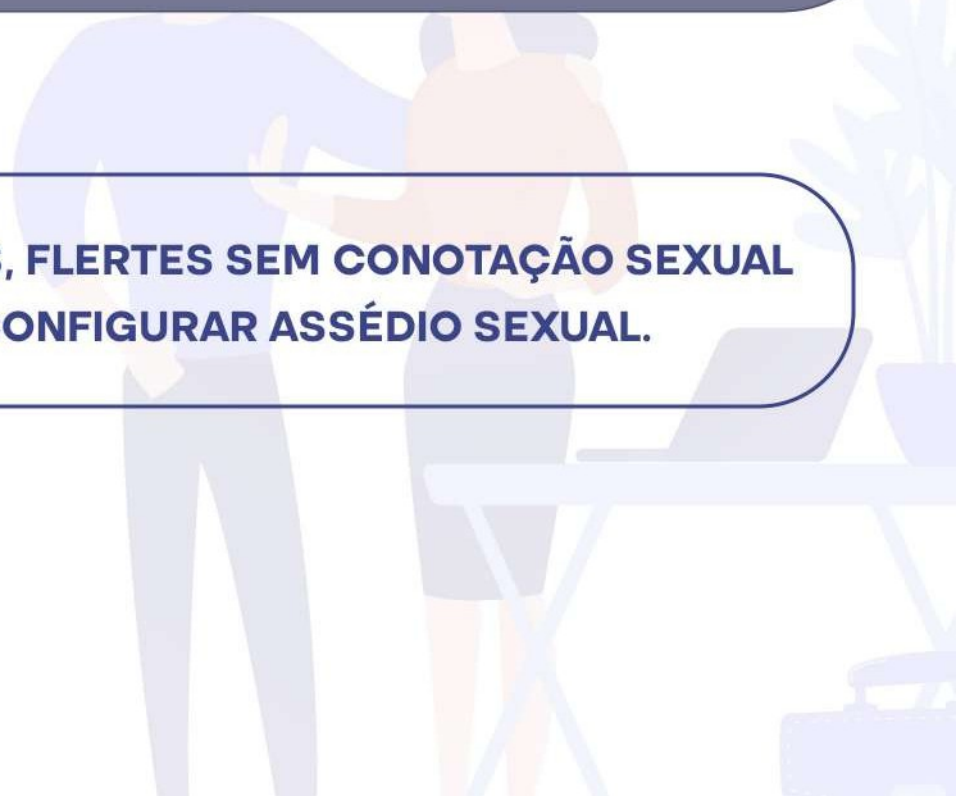
levantar questões inapropriadas sobre a vida sexual de alguém;

perturbação ou ofensas de cunho sexual;

atacar sexualmente.



ELOGIOS, CANTADAS, FLERTES SEM CONOTAÇÃO SEXUAL PODEM NÃO CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL.



CONSIDERAÇÕES GERAIS ACERCA DO ASSÉDIO

Servidores, empregados, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores podem estar em situação de assédio moral e sexual, independentemente do vínculo ou posição hierárquica.

EXEMPLOS DE CONSEQUÊNCIAS NA VIDA DO INDIVÍDUO DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Os reflexos de quem sofre humilhação são significativos e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. Entre as marcas prejudiciais do assédio na saúde do trabalhador, estão:

- **DEPRESSÃO, ANGÚSTIA, ESTRESSE, CRISES DE COMPETÊNCIA, CRISES DE CHORO, MAL-ESTAR FÍSICO E MENTAL;**
- **CANSAÇO EXAGERADO, FALTA DE INTERESSE PELO TRABALHO, IRRITAÇÃO CONSTANTE;**
- **INSÔNIA, ALTERAÇÕES NO SONO, PESADELOS;**
- **DIMINUIÇÃO DA CAPACIDADE DE CONCENTRAÇÃO E MEMORIZAÇÃO;**
- **ISOLAMENTO, TRISTEZA, REDUÇÃO DA CAPACIDADE DE SE RELACIONAR COM OUTRAS PESSOAS E FAZER AMIZADES;**
- **SENSAÇÃO NEGATIVA EM RELAÇÃO AO FUTURO;**
- **MUDANÇA DE PERSONALIDADE, REPRODUZINDO AS CONDUTAS DE VIOLÊNCIA MORAL;**
- **AUMENTO DE PESO OU EMAGRECIMENTO EXAGERADO, AUMENTO DA PRESSÃO ARTERIAL, PROBLEMAS DIGESTIVOS, TREMORES E PALPITAÇÕES;**
- **REDUÇÃO DA LIBIDO;**
- **SENTIMENTO DE CULPA E PENSAMENTOS SUICIDAS;**
- **USO DE ÁLCOOL E DROGAS;**
- **TENTATIVA DE SUICÍDIO.**

EXEMPLOS DE CONSEQUÊNCIAS DECORRENTES DO ASSÉDIO NA ORGANIZAÇÃO

- Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;
- Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade dos colaboradores;
- Aumento de ausências ao serviço, por faltas ou apresentação de atestados e usufruto de licenças médicas constantes;
- Alteração constante de lotação ou posto de trabalho, entre outros.

A PESSOA QUE ASSEDIA OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA ADMINISTRATIVAMENTE POR SUA CONDUTA?

Na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o assédio moral ou sexual não está expressamente previsto como ilícito disciplinar. A conduta caracterizadora do assédio acaba sendo amoldada a outros tipos normativos, sendo passível de reprimenda, a depender da gravidade da conduta, em decorrência de inobservância de dever funcional (art. 116), violação à proibição (art. 117) ou até mesmo demissão (art. 132).

O agente público que pratica assédio também pode ser responsa-

COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

É importante ressaltar que a apuração e punição do autor da conduta de assédio moral e sexual é medida fundamental no processo de mudança da cultura institucional, uma vez que a pena disciplinar exerce um caráter preventivo geral sobre a coletividade de uma corporação ou órgão. Para tanto, é preciso que haja denúncia e que os órgãos atuem com rigor para fazer valer as punições previstas em lei.

ENTRE AS VÁRIAS MEDIDAS POSSÍVEIS PARA CONTER O ASSÉDIO, DESTACAM-SE AS SEGUINTE:

incentivo ao desenvolvimento de uma cultura de participação e diálogo aberto com a equipe por parte dos gestores de órgãos de execução ou de administração;

definição clara das atribuições dos cargos e funções;

coibição do desvio de função;

organização de eventos, palestras, criação de dia/semana de prevenção e enfrentamento ao assédio com o intuito de chamar a atenção para o tema;

capacitação de líderes e gestores com enfoque numa política de gestão de pessoas que vise a humanização do ambiente e das relações de trabalho.

O QUE FAZER DIANTE DE UMA SITUAÇÃO ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL?

A VÍTIMA

- Repudiar de pronto a atitude do assediador e explicitar que tal comportamento configura assédio;

Pedir para algum colega

- observar a conduta do assediador em relação a si;



- Registrar informações sobre a conduta abusiva, como dia e hora do fato ocorrido, local, conteúdo da conversa, pessoas envolvidas, testemunhas, gravar conversas, guardar bilhetes, salvar e-mails, etc.

- Conversar com o assediador acompanhado de um colega de trabalho;
- Compartilhar a situação com colegas de trabalho, amigos ou familiares.
- Denunciar.

A TESTEMUNHA

Se você é testemunha de situações de assédio no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser "a próxima vítima" e, nessa hora, o apoio dos colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador!

Você pode cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;



Comunicar ao setor responsável pelo recebimento de denúncias ou ao superior hierárquico do assediador.



QUE TIPOS DE PROVA PODEM SER UTILIZADAS?

- Gravação sem o conhecimento do assediador de conversas por meio de aparelho celular ou gravador portátil;
- Testemunhas que convivam com o assediador e tenham detalhes das situações de assédio vividas pela vítima;
- Documentos, e-mails, conversas via aplicativos de mensagens instantâneas (WhatsApp, Messenger, etc.);
- Laudo médico ou psicológico de afastamento por adoecimento do servidor público relacionado ao assédio moral ou sexual.

COMO DENUNCIAR

Antes de fazer uma denúncia no âmbito do assédio, seja sexual ou moral, é importante que o denunciante tente obter comprovação do assédio contra si (imagens, vídeos, gravações, etc.), pois as provas trazidas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia.

Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas do assédio para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração.

Após reunir as comprovações a denúncia deverá ser registrada junto ao órgão para que seja feita a apuração formal, a qual poderá ensejar a aplicação de uma penalidade, respeitados os princípios do contraditório e da ampla defesa. Após será encaminhada à Comissão de Conduta do para a devida apuração e decisão.



EDIÇÃO

Dra. ELIZABETH ALECRIM SOARES COELHO
Coordenadora da Comissão de Conduta do CRCCE