

E-book assédio moral e sexual no trabalho

Definições e Implicações

2021

Sumário

| | |
|--|----|
| Introdução | 3 |
| O que é assédio moral para a Libertas? | 4 |
| O que diz a legislação? | 5 |
| Tipos de assédio moral | 5 |
| Quais atitudes se caracterizam como assédio moral? | 6 |
| O assédio sexual e o que diz a legislação | 13 |
| Exemplos de assédio sexual | 13 |
| Quais são as formas de assédio sexual? | 14 |
| O assédio sexual tem consequências? | 15 |
| Como pode ocorrer o assédio moral e sexual no contexto do home office? | 16 |
| De que forma a Fundação Libertas previne e combate o assédio moral e sexual? | 17 |
| O que diz o Código de Conduta e Ética da Libertas? | 18 |
| Não se cale, denuncie | 18 |
| Medidas disciplinares | 20 |

Introdução

Relações de trabalho saudáveis são fruto de ambientes em que a dignidade da pessoa humana, o profissionalismo e a ética fazem parte do cotidiano do trabalho.

Baseada nesses princípios, a Fundação Libertas se posiciona contra qualquer forma de violência no trabalho e reconhece que, por sua relevância, o assunto deve ser amplamente divulgado e discutido, e as ações de prevenção e enfrentamento adotadas no âmbito institucional, bem como as medidas disciplinares aplicadas em casos de assédio, sejam descritas de forma clara.

Espera a entidade, que este material informativo incentive a reflexão de todo quadro corporativo, e que se possa criar ambientes de trabalho onde a diversidade seja respeitada e haja o combate a todas as formas de violência.

Este material é fruto do trabalho da Gerência de Compliance em parceria com o Comitê de Conduta e Ética e pretende chamar a atenção para um tema ainda pouco discutido, que é o assédio moral e sexual, suas consequências e suas diferenças.

O assédio não é um problema meramente individual. Como consequência, produz efeitos negativos para o empregado, empresa e comunidade. Portanto, o assunto deve ser enfrentado com seriedade, sensibilidade e compromisso de todo o quadro corporativo para a construção de relações de trabalho saudáveis e respeitadas.

Boa leitura!

O que é assédio moral para Libertas?

Para a configuração de assédio moral é necessário que a conduta seja reiterada e prolongada no tempo...

O assédio pode ser configurado como condutas abusivas exaradas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos, ou quaisquer materiais escritos, que podem trazer danos à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

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.

Para um ambiente corporativo saudável, diálogo e respeito são fundamentais.

O que diz a Legislação?

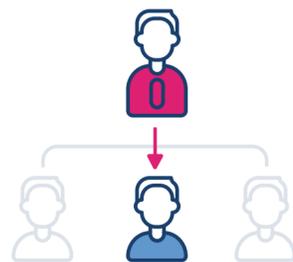
Embora ainda não exista nenhuma legislação específica sobre o tema, podemos citar as referências abaixo como norteadoras:

a. Constituição da República: 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);

b. 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).

Tipos de assédio moral

1) Assédio moral vertical



a. Assédio moral descendente: neste caso é caracterizado pela ação de um superior hierárquico sobre um subordinado.



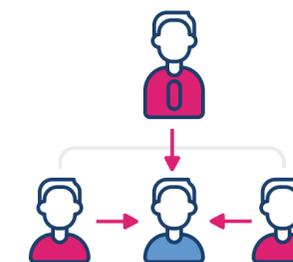
b. Assédio moral ascendente: a ação decorre de um subordinado em relação ao seu superior hierárquico.

2) Assédio moral horizontal:



Ocorre pela ação entre pessoas do mesmo nível hierárquico.

3) Assédio moral misto



Acontece quando a pessoa é assediada por duas pessoas, ou mais, ao mesmo tempo, de níveis hierárquicos diferentes.

Quais atitudes se caracterizam como assédio moral?

São muitos os fatores que podem caracterizar o assédio moral no ambiente de trabalho, mas em geral, o processo se inicia pela deterioração proposital das condições de trabalho. Para ser reconhecida a existência do assédio moral, podemos citar cinco procedimentos interpretados como assédio:



atos que restringem a comunicação da vítima;



atos que prejudicam os contatos sociais da pessoa;



atos que comprometem a reputação do ofendido;



atos que geram consequências negativas no trabalho (tarefas) da vítima;



atos que prejudicam a saúde física e mental. O fenômeno deve compreender alguma ou diversas formas de comportamentos reconhecidos como atos hostis e reconhecidos pelo Ministério da Saúde Brasileiro, dentro das seguintes modalidades:

Deterioração intencional das condições de trabalho

- Retirar da vítima a autonomia;
- Não lhe transmitir as informações úteis para a realização de tarefas;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Privá-la de acesso aos instrumentos de trabalho relacionados ao exercício da função;
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete;
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores ou inferiores às suas competências;
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, licença médica, recomendações médicas, direitos trabalhistas, etc);
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção ou progressão;
- Causar danos morais, psicológicos, físicos entre outros;
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar e/ou incompatíveis com formação/conhecimentos técnicos, competências e habilidades;
- Não levar em consideração recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho;
- Induzir a vítima ao erro na execução de suas tarefas;
- Advertir a vítima em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos.



Com um bom ambiente de trabalho as relações das pessoas ficam melhores e as habilidades são desenvolvidas.



Isolamento e recusa de comunicação

- A vítima é interrompida constantemente;
- Os superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima;
- A comunicação com a vítima é unicamente por escrito;
- Ignorar sua presença na equipe, dirigindo-se apenas aos outros;
- Proibir os colegas de falarem com o trabalhador;
- A direção recusa qualquer pedido de reunião;
- Não repassar o trabalho, deixando o trabalhador ocioso.

Melhorar a comunicação no ambiente de trabalho contribui para propor soluções e expor ideias de maneira clara, franca e objetiva.

Atentado contra a dignidade

- Utilização de insinuações desdenhosas para desqualificá-la;
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros e etc.);
- O empregado é desacreditado diante dos colegas, superiores e subordinados;
- São propagados rumores a respeito do trabalhador;
- São atribuídos problemas psicológicos (por exemplo: dizem que a pessoa é doente mental);
- Zombam de suas deficiências físicas ou sobre aspectos físicos; é imitada ou caricaturada;
- Criticam a vida privada do trabalhador;
- Zombarias de sua origem ou de sua nacionalidade;
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas;
- Atribuição de tarefas humilhantes;
- São dirigidas injúrias com termos obscenos ou degradantes.

A photograph of a man and a woman in a professional setting. The man, wearing glasses and a light blue shirt, is looking down at a document or laptop. The woman, with blonde hair, is looking towards him. The image is partially obscured by a large pink speech bubble at the bottom right.

Saber ouvir e não só falar também é essencial para uma comunicação no ambiente de trabalho mais clara, valorizando a opinião de colaboradores e, com isso, ganhando mais respeito e atenção deles.

Violência verbal, física ou sexual

- Ameaças de violência física;
- Agressões físicas, mesmo que de leve, a vítima é empurrada, tem a porta fechada em sua face;
- Somente falam com a pessoa aos gritos;
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas;
Stalking – art 147 A
- A vítima é seguida na rua, inclusive, em vários casos é espionada diante do domicílio;
- A pessoa é assediada ou agredida sexualmente (“toques”, gestos ou propostas);
- Não levam em consideração os problemas de saúde ou as recomendações médicas (por exemplo, o não estabelecimento do nexos de causalidade);
- O assediado somente é agredido quando está a sós com o assediador.

Vale lembrar que, algumas condutas acima descritas, pertencem ao tipo penal descrito no artigo 147-A do Código Penal Brasileiro, que versa sobre Stalking e traz condutas como perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. (Incluído pela Lei nº 14.132, de 2021).

O tipo traz a pena de reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa. a pena será aumentada se a conduta for contra criança, adolescente ou idoso, contra mulher por razões da condição de sexo feminino e mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas ou com o emprego de arma. Ou seja, existe uma linha tênue entre o que é assédio e o que pode ser outro tipo de crime.



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.

Tenha cuidado com palavras e gestos que levem à percepções e reações negativas. Expressar-se é uma arte e devemos estar sempre evoluindo.



Importante! Nem todo conflito se caracteriza como assédio moral

Toda relação de trabalho requer certo grau de exigências que são próprias do contrato de trabalho. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho desenvolvido. Isso não constitui assédio. O assédio só acontece quando a cobrança realizada objetiva claramente desqualificar o profissional.

O conflito consiste no desentendimento entre duas ou mais pessoas acerca de um tema. Ocorre devido à dificuldade de lidar com as diferenças, associada a um sentimento de impossibilidade de coexistirem interesses e opiniões diferentes ou divergentes.

O assédio moral não pode ser banalizado, nem confundido com o estabelecimento de metas e verificação de resultados pela chefia em relação à produtividade ou com a tentativa de diminuição de erros cometidos na realização de tarefas.

É importante administrar os conflitos da organização de modo a evitar que se transformem em relações de assédio.

| Conflito | Assédio Moral |
|---|---|
| As divergências de visão entre os profissionais são deixadas às claras. | Agressões podem ser difusas e implícitas. |
| Profissionais envolvidos têm consciência da divergência. | Interação confusa e indefinida; nega-se a existência do assédio. |
| Comunicação direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes. | Comunicação se dá de forma evasiva, dissimulada ou há recusa ao diálogo. |
| Não altera permanentemente o clima organizacional. | Clima organizacional conturbado. |
| Há relacionamento profissional direto entre divergentes, ainda que resolvam interromper o diálogo acerca de um tema específico. | Pode haver recusa à interação, isolamento. |
| Confrontos e divergências ocasionais. | Práticas antiéticas duradouras e frequentes. |
| Não objetiva prejudicar ou afastar da organização o profissional com visão divergente. | Objetiva prejudicar a situação do trabalhador na organização, podendo levar à demissão ou exoneração. |
| Pode provocar antagonismo entre grupos e sofrimento compartilhado | O assediado pode ser o único alvo (o que não descarta o assédio moral coletivo). |

Quais as consequências do assédio moral?

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho, a imagem e reputação da empresa.

Além disso, embora não exista ainda legislação específica na esfera Federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas Administrativa (infração disciplinar) 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, ou outros).

Adicionalmente, quem assedia também estará sujeito as medidas disciplinares previstas no Código de Conduta e Ética da Fundação.



A Fundação Libertas é feita de pessoas para pessoas, com suas diferenças e adversidades respeitadas acima de tudo

O assédio sexual e o que diz a legislação

O assédio sexual é definido por lei 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).

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, ofensivo e impertinente. A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a compelir ou obrigar fornecer favor sexual. É importante ressaltar que o assédio sexual pode ser praticado contra homens e mulheres.



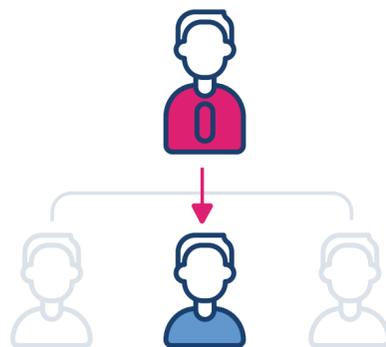
ATENÇÃO: Diferente do assédio moral, não são necessárias atitudes repetidas para caracterização do assédio sexual.

Exemplos de assédio sexual

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- 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;
- Perturbação, ofensa.

Quais são as formas de assédio sexual?

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 é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal.

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.

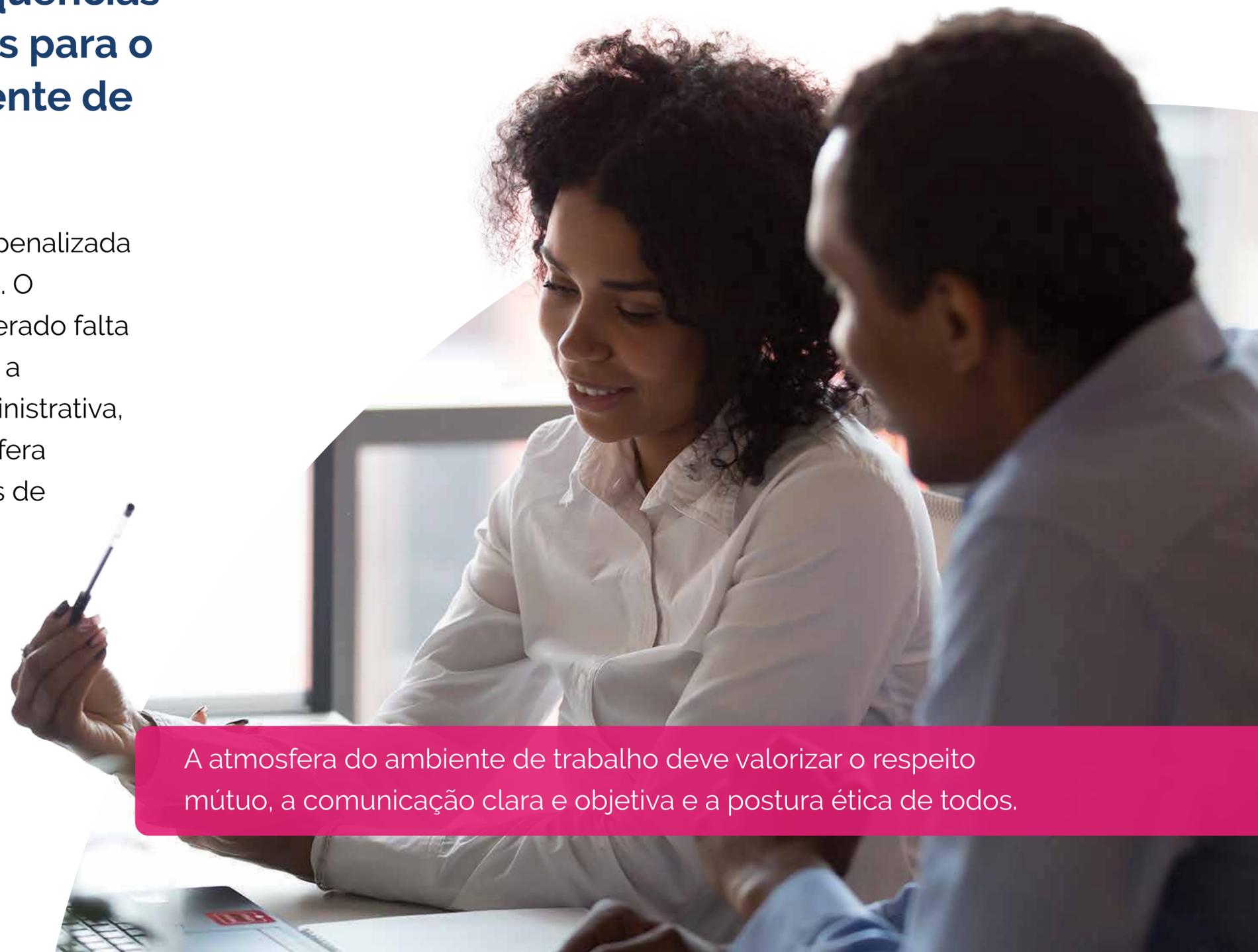
O assédio sexual tem consequências?

O assédio sexual é crime e traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado, além de prejudicar o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.

A pessoa que comete assédio sexual no trabalho pode ser penalizada tanto na esfera criminal quanto administrativa ou trabalhista. 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. Também na esfera administrativa, o agressor pode ser punido pela conduta de assédio. Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode chegar a 2 (dois) anos de detenção.

Adicionalmente, quem assedia também estará sujeito as medidas disciplinares previstas no Código de Conduta e Ética da Fundação.

A atmosfera do ambiente de trabalho deve valorizar o respeito mútuo, a comunicação clara e objetiva e a postura ética de todos.



Como pode ocorrer o assédio moral e sexual no contexto do home office?

No contexto atual, onde o regime de home office tornou-se uma prática da Fundação Libertas, é importante permanecermos atentos às atitudes que possam ser caracterizadas como assédio moral e sexual, e principalmente, fornecer ferramentas para que as vítimas possam se posicionar contra elas.

O fato de as pessoas estarem em casa e a **possibilidade de os encontros e conversas acontecerem de forma mais privada**, apenas entre duas pessoas, sem as restrições que o ambiente corporativo impõe, **pode acabar facilitando atitudes caracterizadoras do assédio moral e sexual.**

- Cobranças ou comunicações fora do horário de trabalho;
- Piadinhas antiéticas e/ou ofensivas realizadas durante reunião remota;
- Pressão por metas exageradas;
- Incitação ao pedido de demissão por parte do colaborador;
- Criação de conflito entre colegas de trabalho que possa causar constrangimento entre as pessoas;
- Ofensa moral seja por mensagem, ligação, ou plataforma de reunião online;
- Envio de mensagens ou e-mails grosseiros;
- Exigência que o colaborador ligue a câmera permanentemente do aplicativo utilizado para reuniões e conversas de trabalho;
- Gestor monitorando remotamente os colaboradores para acompanhar quanto tempo gastam indo ao banheiro ou falando com outro colaborador da empresa;
- Envio de mensagens ou comentários que contêm assédio para os colegas de trabalho;
- Compartilhamento de textos e/ou imagens indesejáveis com teor sexual.

De que forma a Fundação Libertas previne e combate o assédio moral e sexual?

A principal forma de prevenção é a informação, dessa forma a Fundação Libertas, através do seu Código de Conduta e Ética, define quais são as condutas esperadas através do estabelecimento dos deveres essenciais e as vedações que devem nortear o comportamento de todo o Quadro Corporativo.

A principal forma de prevenção é a informação.

A elaboração desse material informativo, reforça o comprometimento da Alta Administração e interesse de que as ações de assédio sejam eliminadas em nossas relações de trabalho, na intenção de que situações de assédio não sejam subnotificadas pelas vítimas, em virtude do temor pela perda do emprego.

Além disso, dispõe de um canal aberto e seguro, com garantia de tratamento imparcial e adequado para todas as denúncias realizadas.

A informação e transparência são fundamentais para promover relações interpessoais positivas.



O que diz o Código de Conduta e Ética da Libertas?

Conforme disposto no Código, é vedado praticar e se submeter a atos de ameaça, chantagem, falso testemunho, assédio moral, assédio sexual ou qualquer outro ato contrário aos Princípios e Condutas do Código de Conduta e Ética.



ATENÇÃO: 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 não consentimento deve ser interpretado amplamente como não adesão à investida sexual do agressor.

Não se cale, denuncie!

O assédio moral e sexual no trabalho deixa marcas, e o medo é uma delas. Ele reforça o poder do agressor. Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível, mas para que isso aconteça, é necessário romper o silêncio. Se você é uma vítima ou testemunha de algum tipo de assédio, não se cale, reúna provas e denuncie.

O que fazer?



A vítima:

- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, 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;
- Comunicar a situação ao líder do setor responsável e ao superior hierárquico do assediador;
- Utilizar o Canal de Denúncias para denunciar o ocorrido de forma detalhada.



Os colegas:

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou ao Comitê de Ética.

Canal de Denúncias

Por meio do Canal de Denúncias é possível fazer relatos de natureza ética, que possam estar relacionados a infrações à legislação vigente, às normas internas ou que contrariem os preceitos do Código de Conduta.

Medidas disciplinares

As medidas aplicáveis em caso de condutas de assédio sexual ou moral, serão disciplinadas de acordo com o Código de Conduta e Ética da Fundação Libertas.



