



Cartilha de Prevenção e Combate ao

Assédio Moral

e

Assédio Sexual

Refrigerantes

MARAJÁ 60 ANOS

REFRIGERANTE MARAJÁ





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

Episódios 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 por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.



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

(durante a jornada de trabalho, repetição no tempo).



EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL

Contestar, a todo o momento, suas decisões.

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.

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

Vigiar excessivamente apenas o trabalhador assediado.

Fazer comentários indiscretos quando o trabalhador falta ao serviço.

Divulgar boatos ofensivos.

Advertir arbitrariamente.

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 profissionais o comprometimento com a missão institucional da empresa, 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 mal-estar no ambiente laboral ou contrariar interesses dos subordinados, também não configuram assédio moral.

EXEMPLOS QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

Exigências de cumprimento de metas e distribuição de tarefas.

Emprego gerencial de avaliações.

Ferramentas de gestão, decisões processuais e gerência de pessoal em geral.

Avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não exponham o profissional a situações vexatórias.

Más condições de trabalho, exceto quando proposital e com o objetivo é 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.

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

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 SER ASSÉDIO SEXUAL PRECISA TER 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 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!**

CONSEQUÊNCIAS NA VIDA DO INDIVÍDUO

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:



Crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental.

Cansaço exagerado, perda de interesse pelo trabalho.

Estresse, irritação constante, alterações no sono, pesadelos.

Diminuição da capacidade de concentração e memorização.

Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar.

Angústia, sensação negativa em relação ao futuro.

Aumento ou perda de peso exagerado, problemas digestivos.

Redução da libido.

Sentimento de culpa, depressão e pensamentos suicidas.

Uso de álcool e drogas.

CONSEQUÊNCIAS NA ORGANIZAÇÃO

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



A PESSOA QUE ASSEDIA PODE SER RESPONSABILIZADA?

Nos casos em que for identificado que houve Assédio Moral ou Sexual, as pessoas responsáveis e as que foram coniventes com a situação, estão sujeitas no âmbito da empresa a sofrer Ação Disciplinar de acordo com a gravidade dos fatos apurados.

O Assédio Sexual ou Moral quando identificado e comprovado poderá inclusive acarretar, dentro da empresa, na Demissão por Justa Causa das pessoas responsáveis, segundo artigo 482-b da CLT.



COMO PREVENIR O ASSÉDIO NO 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 empresa. Para tanto, é preciso que haja denúncia e que os responsáveis atuem com rigor para fazer valer as punições previstas em lei.

O QUE FAZER DIANTE DE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO?

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 profissional relacionado ao assédio moral ou sexual.



COMO DENUNCIAR?

Antes de fazer uma denúncia de assédio sexual ou moral, é importante que o denunciante tente obter comprovação do assédio contra si (mensagens, 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.

Utilize nosso **Canal de Denúncias** para informar ocorrências de Assédio Moral ou Assédio Sexual:
www.marajarefrigerantes.com.br/denuncie

Após reunir as comprovações, a denúncia deverá ser registrada para que seja feita a apuração formal, a qual poderá resultar na penalização dos envolvidos, respeitados os princípios do contraditório e da ampla defesa.

No caso da denúncia recebida pelo setor de Gestão de Pessoas, este deverá colher todas as informações necessárias, procedimento que não consiste em investigação. Em seguida, encaminhar para o Canal de Denúncia para análise e possível apuração / investigação.



No caso de a denúncia ser recebida pelo Líder de setor, o mesmo deverá agir da mesma forma, colher todas as informações necessárias e encaminhar para o Canal de Denúncia.



Brüehmüller
Participações e Investimentos Ltda.

