

CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

BETRON
2024



O Grupo Betron vem, por meio desta, reiterar seu compromisso com os valores éticos e morais da sociedade, promovendo o trabalho digno, saudável, seguro e respeitoso aos nossos clientes e colaboradores.

Nesse sentido, essa cartilha tem como objetivo fornecer orientações sobre a identificação, prevenção e combate ao assédio sexual e moral no ambiente laboral.

Essas orientações aqui elencadas devem ser observadas e seguidas por todos os servidores, empregados, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e demais colaboradores. Aplica-se a todas as condutas praticadas tanto presencialmente quanto por meios virtuais.

BETRON

SUMÁRIO

DE CONTEÚDOS

BETRON

- Assédio Moral;
- Elementos do assédio moral;
- Exemplos de assédio moral;
- Exemplos do que não é assédio moral;
- Assédio Sexual;
- Assédio Sexual: Perguntas e Respostas;
- Formas de assédio sexual;
- Exemplos de assédio sexual;
- Reflexos do assédio moral e sexual;
- Responsabilização do assediador;
- Compromisso do Grupo Betron;
- Como agir em situações de assédio;
- Tipos de provas;
- Denúncias.

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho é caracterizado por gestos, palavras e atitudes abusivas, praticadas de forma reiterada e prolongada no tempo, atingindo a dignidade, a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira, bem como a integridade psíquica e/ou física de um trabalhador.

Nesse sentido, condutas isoladas podem configurar dano moral, porém não necessariamente assédio moral.

Embora seja mais comum que o assédio moral parta de um superior para um subordinado, também é possível que ocorra entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou até mesmo de subordinados para um superior.

ASSÉDIO MORAL



Para configurar o assédio moral não é importante o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características elementares da conduta:

- Repetição (habitualidade);
- Intencionalidade (fim discriminatório);
- Direcionalidade (agressão dirigida à pessoa ou a grupo determinado);
- Temporalidade (durante a jornada de trabalho, repetição no tempo).

EXEMPLOS

ASSÉDIO MORAL

PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO MORAL

- Retirar a autonomia funcional do trabalhador;
- Contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Delegar ao profissional tarefas impossíveis de serem cumpridas;
- Sobrecarregar com tarefas;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele trabalhador, sem justificativa;
- Ignorar sua presença, dirigindo-se apenas aos outros colegas;
- Designar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou boatos ao seu respeito;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com antecedência prejudicando o cumprimento das atividades;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo que o trabalhador permanece no banheiro;
- Discriminar o trabalhador em virtude de gênero ou orientação sexual;
- Controlar consultas médicas;
- Advertir arbitrariamente.



EXEMPLOS

ASSÉDIO MORAL

NÃO É ASSÉDIO MORAL

- Transferir o colaborador para outra unidade;
- Destituição de funções;
- Exigências de cumprimento de metas e distribuição de tarefas;
- 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 realizados por colegas ou superiores, desde que não exponham o colaborador a situações vexatórias;
- Situações de risco inerentes à atividade desempenhada.



ASSÉDIO SEXUAL



O assédio sexual é definido 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).

Além disso, também é caracterizado por quaisquer outras condutas agressivas de conotação sexual com o objetivo de prejudicar a atividade laboral por parte de qualquer trabalhador, independente do uso do poder hierárquico.

BETRON

ASSÉDIO SEXUAL

COMO OCORRE?

Geralmente, o assédio sexual ocorre por meio de cantadas, insinuações constantes e piadas pejorativas, que podem ser claras ou sutis, faladas ou escritas, com o objetivo de obter alguma vantagem ou favorecimento sexual não consentida pelo assediado. Não é necessário o contato físico.

QUEM É A VÍTIMA?

Trabalhadores de todos os gêneros que não consentiram a conduta realizada pelo assediador.

É CRIME?

Além de ser uma conduta absolutamente reprovável que viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima (liberdade, intimidade, vida privada, honra, igualdade de tratamento, valor social do trabalho e direito ao meio de trabalho sadio e seguro), o assédio sexual é um 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.

O QUE NÃO É ASSÉDIO?

A aproximação sutil e respeitosa que, sendo devidamente recusada, não teve qualquer outro desenrolar na esfera profissional e pessoal daquela que recusou o flerte.

ASSÉDIO SEXUAL



FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL

- **Assédio Vertical:** é a forma descrita no Código Penal, quando um agente hierarquicamente superior se vale de sua posição para constranger alguém com o objetivo de obter favorecimento sexual;
- **Assédio Horizontal:** quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e a pessoa assediada;
- **Assédio Sexual Mediante Chantagem:** 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.
- **Assédio Sexual Mediante Intimidação:** quando o assediador se utiliza de investidas sexuais inoportunas e indesejadas com o intuito de criar uma situação ofensiva, de humilhação ou intimidação contra a vítima, prejudicando sua atuação funcional e desestabilizando o ambiente laboral.



EXEMPLOS

ASSÉDIO SEXUAL

PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL

- Conversar ou contar piadas com caráter sexual;
- Enviar e-mails, 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/consentido;
- 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 ASSEDIO SEXUAL**



REFLEXOS DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

na vida da vítima

O assédio moral e/ou sexual podem causar depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar física 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; entre outros.

na empresa

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

RESPONSABILIZAÇÃO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O assédio moral e sexual não estão previstos na Lei 8.112/90 como ilícito disciplinar. A conduta caracterizada como assédio é amoldada a outros tipos normativos, sendo passível de reprimenda, a depender a gravidade da ação, em: decorrência de inobservância de dever funcional (art. 116); violação à proibição (art. 117); ou até mesmo demissão (art. 132).

Ressalta-se que a apuração e punição do autor do assédio é medida fundamental no processo de mudança da cultura institucional, uma vez que a pena disciplinar exerce caráter preventivo geral sobre a coletividade de uma organização. Para tanto, é preciso que haja denúncia e que os órgãos atuem com rigor para fazer valer as punições previstas em lei.

BETRON

A BETRON SE **COMPROMETE A**

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

Definir claramente as atribuições dos cargos e funções;

Coibir o desvio de funções;

Organizar eventos e palestras de prevenção e enfrentamento ao assédio;

Capacitar líderes e gestores com enfoque em uma política de gestão de pessoas que vise a humanização do ambiente e relações de trabalho.

DIANTE DE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO

VÍTIMA

- Repudiar a conduta prontamente e explicitar que tal conduta 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.

TESTEMUNHA

- Oferecer apoio a 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.

BETRON

TIPOS DE **PROVAS**



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

COMO DENUNCIAR



- Reunir provas;
- Registrar a denúncia para que seja feita a apuração formal, a qual poderá ensejar a aplicação de uma penalidade, respeitados os princípios do contraditório e ampla defesa.
- É necessário que conste, na denúncia, identificação dos agentes (assediador e assediado).

Recebida pela ouvidoria, será procedida a análise preliminar da denúncia. Em seguida, será encaminhado para a unidade correcional do órgão para análise e possível investigação. Sendo recebida pela via hierárquica, de igual forma, deverá ser encaminhada para a unidade correcional do órgão.

REFERÊNCIAS

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Assédio moral e sexual Previna-se (Cartilha).

CISSET/PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral.

MESA DO SENADO FEDERAL. Assédio Moral e Sexual no Trabalho (Cartilha).

MINISTÉRIO PÚBLICO. Cartilha de prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual.

MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES. Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho.

2015 BETRON 2015



BETRON

