

Cartilha de prevenção e combate aos tipos de assédio no ambiente de trabalho

O presente documento representa a revisão 0.0, de dezembro de 2023.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
CAPÍTULO I. ASSÉDIO	4
SEÇÃO I - TIPOS DE ASSÉDIO	5
1- ASSÉDIO SEXUAL	5
2- ASSÉDIO MORAL	7
CAPÍTULO II. IDENTIFICAÇÃO, COMPROVAÇÃO E REPORTE DO ASSÉDIO	10
3- IDENTIFICAÇÃO	11
4- COMPROVAÇÃO	12
5- REPORTE	12
CAPÍTULO III. PREVENÇÃO	14
CAPÍTULO IV. CONCLUSÃO	15
REFERÊNCIAS	16

INTRODUÇÃO

Considerando o Programa de Integridade do Infraprev, foi elaborado este guia informativo que servirá como instrumento de consulta pelas áreas internas no que tange às dúvidas relacionadas ao assunto; a intenção é que exista uma maior conscientização e capacitação acerca do tema “Assédio”, para que seja possível combater, mitigar, prevenir, detectar, coibir e corrigir eventuais desvios, irregularidades, comportamentos antiéticos e inapropriados no ambiente de trabalho, bem como, outras práticas inadequadas relacionadas ao assunto. De forma, a contribuir para o fortalecimento de um ambiente de trabalho saudável, agradável e harmonioso, favorável aos princípios de integridade e da ética, esperados pelo Infraprev na condução das atividades dentro do Instituto e exigidos através do Código de Conduta Ética desta Entidade.

Cabe destacar que a cartilha interna aprofundará os conhecimentos sobre os tipos de assédio que podem vir ocorrer em um ambiente corporativo e complementar os demais normativos internos já existentes e correlacionados ao tema, em especial o Código de Conduta Ética do Infraprev. A Cartilha apresenta alguns conceitos, diferenças entre os tipos de assédio, exemplos, como mitigar situações de assédio, a quem recorrer, entre outras informações relevantes para identificação de eventuais problemas, assim como, combate e prevenção dessa prática inadequada.

O propósito é propiciar uma gestão mais preventiva, eficiente e segura no que tange aos riscos advindos de tais práticas, de maneira a robustecer nossa cultura interna, que não admite qualquer tipo de situação desta natureza.

Além da cartilha, o Infraprev providencia às suas lideranças treinamentos para conscientizar e prevenir eventuais situações em que se verifique assédio em qualquer de suas formas.

Finalmente, cabe lembrar que a Integridade deve estar presente no dia a dia de todos, sendo as orientações constantes desta cartilha. Esperamos contar com a colaboração de todos vocês para que situações irregulares relacionadas as formas de assédio existentes no ambiente de trabalho, sejam denunciadas.

CAPÍTULO I – Assédio

O assédio, corresponde a qualquer tipo de conduta ou comportamentos de natureza abusiva e ofensiva intencional, que pode acontecer ou não de maneira constante e/ou recorrente. Não necessariamente precisa existir relação de subordinação hierárquica. O assédio pode existir de diferentes formas, como horizontal (pessoas de mesma hierarquia); misto (quando ocorre de forma horizontal e vertical); ou vertical, descendente (pelo superior ao seu subordinado) mas também de forma ascendente (do subordinado ao superior).

O assédio acontece através de uma conduta comportamental que visa constranger, inferiorizar, amedrontar, ridicularizar, ofender, humilhar e desestabilizar as vítimas, ameaçando sua integridade mental, psicológica e física. O assédio pode ocorrer por meio de atos, gestos, palavras verbalizadas ou escritas.

O assédio pode comprometer a saúde mental e física das vítimas, bem como, seu desempenho e produtividade no ambiente de trabalho. Além disso, tal prática abusiva pode causar riscos reputacionais, jurídicos e a imagem da empresa.



SEÇÃO I – Tipos De Assédio– Ambiente Corporativo

Existem diferentes tipos de assédio, como: moral, sexual, virtual e psicológico. No ambiente corporativo, os principais tipos de assédio encontrados são: assédio sexual e assédio moral. Ambas as práticas, são inadequadas ao ambiente corporativo saudável e configuram uma violação à dignidade das vítimas, um desrespeito que infringe os direitos básicos a saúde e ao trabalho, direitos estes previstos na Constituição Federal, sendo obrigação de todos garanti-los. Portanto, na identificação de quaisquer formas de assédio, as mesmas deverão ser denunciadas imediatamente.



1. Assédio Sexual

De forma geral, o assédio sexual se caracteriza como constrangimentos ou manifestações que possuem conotações sexuais no ambiente de trabalho. O assédio sexual pode ser explícito, claro, sutil, falado ou escrito.

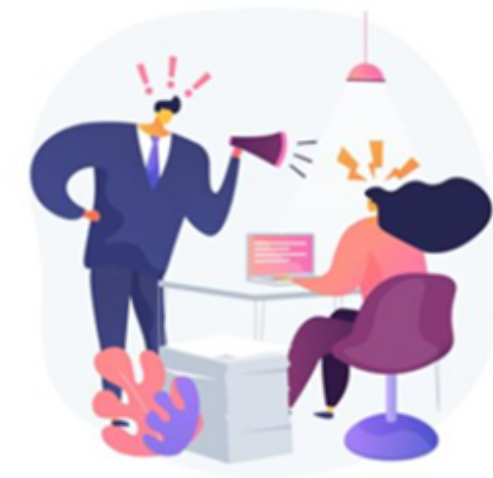


1.1 Tipos de Assédio Sexual

O assédio sexual é caracterizado de duas maneiras, são elas:

a) Assédio vertical - o assediador utiliza de sua posição hierárquica superior, influência ou ascendência para realizar seus abusos; e/ou

b) Assédio horizontal - o assediador, qualquer agente que integre a equipe de trabalho, realiza manifestações de caráter sexual objetivando prejudicar o trabalho laborativo, independentemente da existência ou uso do poder hierárquico.



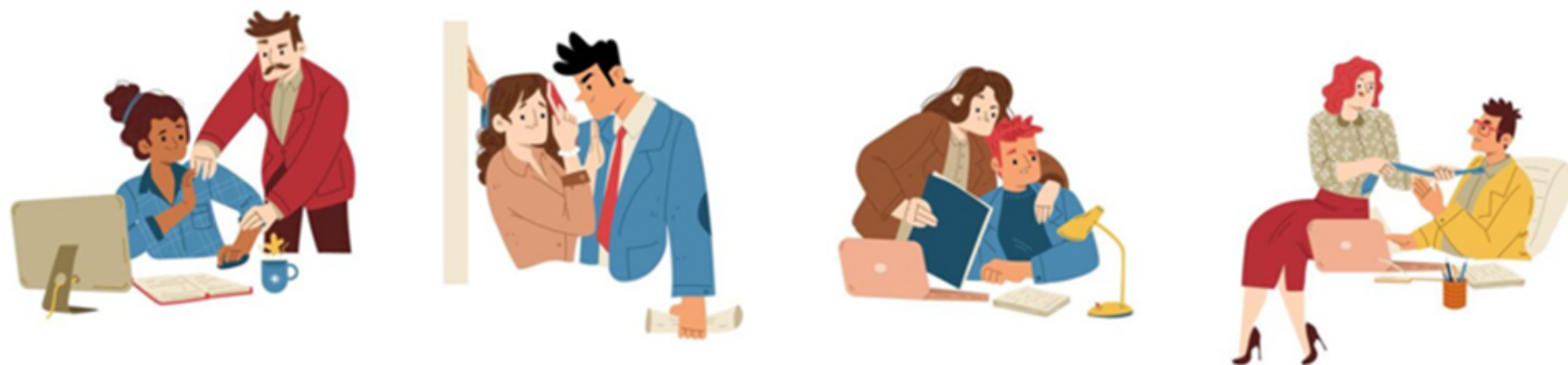
Cabe evidenciar que a forma de assédio descrita no primeiro item, é considerado crime e se encontra previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro.

Por fim, é importante esclarecer que em ambas as maneiras, o abusador possui o objetivo de obter alguma vantagem sexual não consentida pelas suas vítimas.



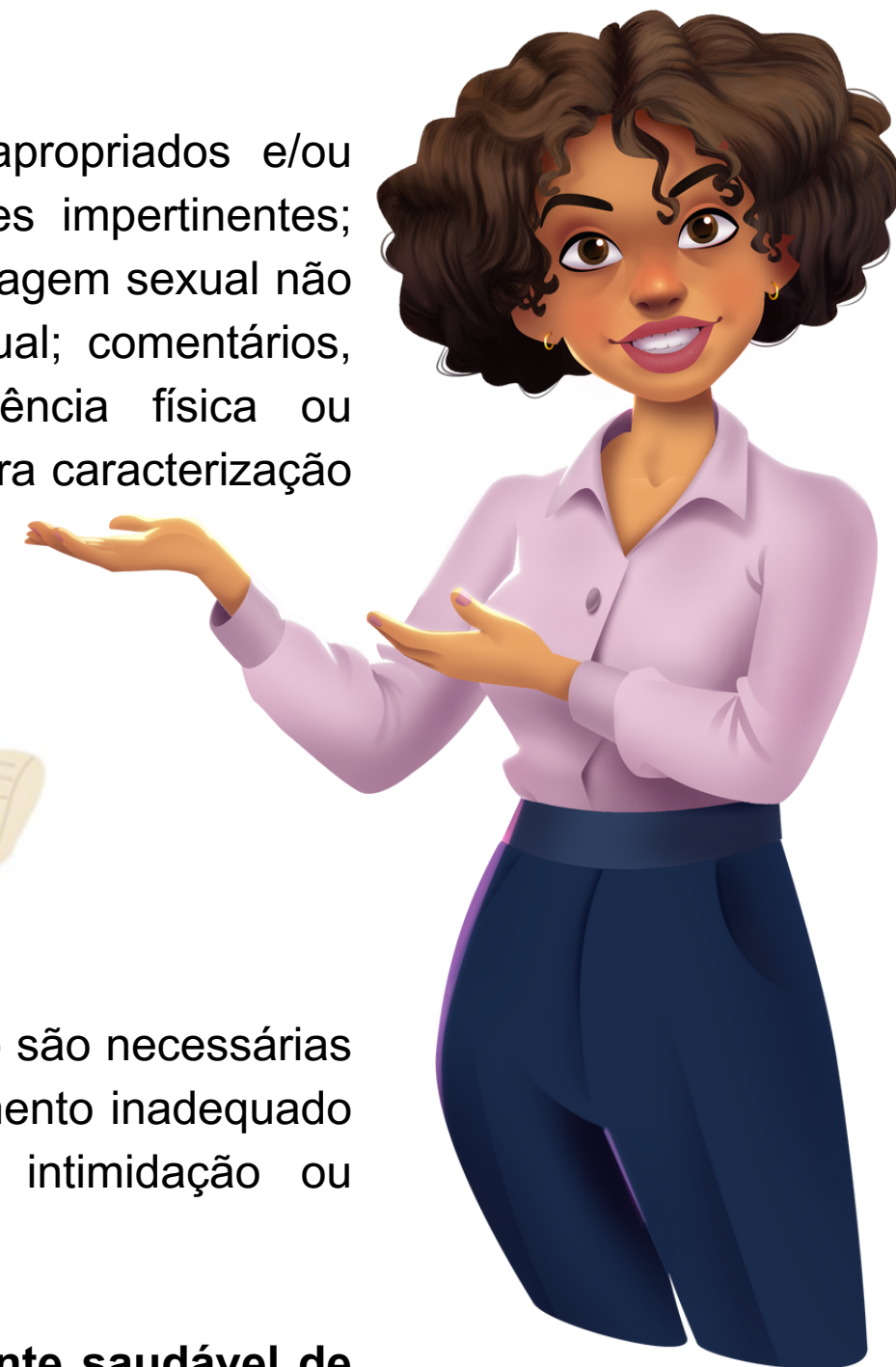
1.2 Assédio Sexual – Exemplos

São exemplos de assédio sexual: cantadas; importunações sexuais; gestos inapropriados e/ou ofensivos de índole sexual; qualquer contato físico não desejado/permitido; convites impertinentes; promessas de tratamento diferenciado; piadas ou chantagens objetivando alguma vantagem sexual não consentida; insinuações sexuais constantes; conversas indesejadas de caráter sexual; comentários, falas e observações insinuantes e/ou comprometedoras relacionadas à aparência física ou personalidade da vítima, entre outros. Além disso, não é necessário o contato físico para caracterização do assédio sexual, pois diferentes práticas inapropriadas já podem configurar a prática.



Diferente do assédio moral, que será apresentado mais adiante, no assédio sexual não são necessárias repetições ou reiterações da conduta inapropriada. Uma única tentativa ou comportamento inadequado de teor sexual indesejado pelo assediado, que resulte em constrangimento, intimidação ou importunação, já basta para que seja caracterizado o assédio sexual.

O assédio sexual, é uma conduta inapropriada e não compatível com ao ambiente saudável de trabalho, por isso não deve ser tolerado; quaisquer situações dessa natureza, sempre que identificada deverá ser prontamente denunciada. O Infraprev considera todas as formas de assédio no ambiente de trabalho como falta grave, sendo passível de sanção disciplinar.



2. Assédio Moral

Segundo definição do Ministério do Trabalho: “Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. 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 Assédio Moral se trata de uma conduta comportamental abusiva e inadequada, que visa inferiorizar, amedrontar, ridicularizar, ofender, humilhar e desestabilizar os agentes assediados, impactando negativamente a integridade física, mental e psicológica das vítimas. O assédio moral é marcado por situações abusivas que ocorrem de maneira recorrente e constante.

O assédio moral pode ocorrer nos locais de trabalho, em viagens e deslocamentos resultantes do trabalho, por meio de mensagens em aplicativos ou ambiente virtual (*cyberbullying*), eventos e outras atividades sociais relacionadas ao trabalho.



2.1 Tipos de Assédio Moral

O assédio moral é caracterizado das seguintes maneiras:

a) Assédio vertical – existe relação de hierarquia entre o assediador e o assediado. O assediador utiliza de sua posição hierárquica ascendente ou descendente, para realizar seus abusos. Quando descendente, o assédio é realizado pelo agente em posição hierárquica superior ao assediado; quando ascendente, o assédio é realizado por um agente em posição hierárquica inferior ao agente assediado;

b) Assédio horizontal – acontece quando o assédio é realizado entre pessoas de mesma hierarquia; e

c) Assédio Misto – ocorre quando o assédio é realizado independentemente da existência ou uso do poder hierárquico, podendo ocorrer entre pessoas de hierarquia superior ou outros agentes com os quais o assediado não possui relação de subordinação.

2.2 Assédio Moral – Exemplos

Os exemplos de assédio a seguir foram compiladas através da Cartilha do Tribunal Superior do Trabalho, Controladoria Geral da União (Guia Lilás) e de outras diversas cartilhas de mercado mencionadas na referência deste documento:

São exemplos de assédio moral: condutas de exclusão das vítimas de suas funções ou que causem constrangimento ao mesmo no ambiente laboral; privação/sonegação de acesso aos instrumentos e/ou informações fundamentais para realização de suas atividades e tarefas; fornecer informações que induzam ao erro; não atribuição de quaisquer atividades à vítima, que resulte sensação de inutilidade e incompetência; atribuição de forma constante e permanente de quantidade superior de atividades se comprada aos seus colegas; críticas de modo exagerado ou de maneira injusta, especialmente na frente de outras pessoas; dificultar/impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas; controle demasiado, excessivo e/ou desproporcional somente com um agente específico (ex. controle de ida ao banheiro);

determinar a execução de tarefas urgentes, com prazos incompatíveis para finalização, de forma permanente e desnecessária; pressionar os assediados para que não exerçam seus direitos trabalhistas; críticas relacionadas a vida privada, convicções e as preferências pessoais ou políticas dos assediados; atribuição de tarefas vexatórias ou humilhantes aos assediados; realizar insinuações ou afirmações de incompetência, inutilidade ou incapacidade do assediado pelo fato de seu gênero ou raça; questionamentos acerca da sanidade mental da vítima; não dirigir a palavra pessoalmente ao assediado, tratamento de silêncio; agressões verbais, gritos, realizar gestos de desprezo, ou ameaças de formas emocionais e/ou físicas.



2.3 O que não é Assédio Moral

Cabe informar que nem toda situação conflituosa constitui assédio moral. Os conflitos sempre irão existir, pois são pertencentes as relações humanas e de trabalho. Alguns atos, quando pontuais e/ou moderados, não se caracterizam como assédio moral, pois são comportamentos intrínsecos ao trabalho.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, apresentamos algumas situações que não são consideradas assédio moral:

- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas;
- Aumento do volume de trabalho, por exemplo, em função de sazonalidade;
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle de frequência;
- Más condições físicas do trabalho.

Outras situações que não são consideradas assédio, são: atribuição e/ou cobrança de tarefas; conflitos eventuais; divergências a respeito de algum tema comunicado de maneira respeitosa; críticas construtivas; cobranças de metas alcançáveis e/ou acordadas; avaliações de desempenho, desde que não cause situações de vexatórias que resultem em sentimentos de humilhação e constrangimento na pessoa avaliada.

CAPÍTULO II – Identificação, Comprovação e Reporte do Assédio

O Infraprev não tolera nenhum tipo de assédio em suas dependências e no ambiente de trabalho; nosso objetivo é sempre zelar pelo fortalecimento de um ambiente de trabalho saudável, agradável e harmonioso, favorável aos princípios de integridade e ética. Cabe evidenciar que Código de Conduta Ética do Instituto em seu Capítulo 9 dispõe acerca das relações de trabalho, conforme recorte a seguir:

CAPÍTULO 9 – DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Art.22 – É compromisso institucional e obrigação de todos os agentes identificados no § 2º do art. 1º deste Código a manutenção do respeito nas relações de trabalho, zelando pela harmonia do ambiente corporativo e o cumprimento das regras e funções institucionais.

§ 1º Os atos individuais ou coletivos não podem atentar contra os direitos e a dignidade dos demais agentes, nem causar constrangimento ou danos a sua saúde física ou psicoemocional.

§ 2º Conduas que configurem violência psicológica, assédio moral ou assédio sexual serão consideradas falta grave passível da correspondente sanção disciplinar.

§ 3º A coação, por determinação superior ou qualquer outro meio, para o descumprimento das normas existentes, comprometimento da transparência ou parcialidade nos processos de aquisição, segurança do trabalho e outros cuja execução possa comprometer a integridade do Infraprev e de seus agentes serão considerados falta grave passível da correspondente sanção disciplinar.



3. Identificação: O que fazer diante de uma situação de assédio?

Abaixo, apresentamos alguns comportamentos esperados pelo Infracrev de seus colaboradores caso tenham experienciado ou testemunhado eventuais situações de assédio, são eles:

- a) Repelir/repudiar de imediato a atitude do assediador, explicitando que o comportamento realizado se configura como assédio;
- b) Solicitar que algum agente imparcial (testemunha) observe a conduta do assediador com relação as situações realizadas;
- c) Conversar com o assediador, de forma educada e respeitosa, sempre acompanhado de outras pessoas (testemunhas), visando que o assediador entenda que seus comportamentos geram desconfortos; e
- d) Denunciar os abusos ao Superior hierárquico do assediador, ao Comitê de Conduta Ética e ao Canal de Denúncias do Infracrev para averiguação e providências.

Qualquer pessoa que tiver conhecimento da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual possui o dever legal de denunciá-los e colaborar nos processos de investigação e administrativos. Não serão toleradas pelo Infracrev retaliações às vítimas, testemunhas e pessoas auxiliares dos processos de investigação.

4. Comprovação: Como comprovar situações de assédio?

Para que o Infraprev consiga apurar as condutas irregulares e responsabilizar os agentes assediadores adequadamente, bem como, para que não existam dúvidas a respeito da comprovação de que as condutas inadequadas de assédio estão presentes, é importante que o agente assediado apresente evidências/informações sobre as eventuais condutas inapropriadas e irregulares, como por exemplo: dia; hora; local; se existe outras testemunhas; nomes dos agentes envolvidos; e-mails; bilhetes; gravações dos assédios/abusos; conversas via aplicativos de mensagens; laudo médico ou psicológico de adoecimento devido as situações vivenciadas, caso exista; entre outros.

5. Reporte: Quem pode e onde denunciar o assédio?

De acordo com o Art.24 do Código de Conduta Ética do Infraprev, todos são fiscais da Conduta Ética e têm a obrigação de cumprir e fazer cumprir os termos do respectivo código, que considera situações de assédio como falta grave passível de sanção disciplinar.

Dessa forma, se observado por quem quer que seja situações inadequadas de assédio, tenha sido experienciado ou testemunhado tais práticas reprováveis, que provoquem ou possam provocar danos a dignidade, personalidade e direitos humanos, deverão ser denunciadas ao Comitê de Conduta Ética através do e-mail etica@infraprev.org.br ou direcionadas ao Canal de Denúncias do Infraprev, por meio dos contatos abaixo:





0800-721-9577

Dias úteis: Disponível de 07:00 às 20:00 horas.



DENUNCIASINFRAPREV@RELATOCONFIDENCIAL.COM.BR

A qualquer momento.



CAIXA DE VOZ

Dias úteis: Disponível após às 20 horas.

Finais de semana e feriados nacionais: 24 horas.

Para garantir a efetividade do Canal de Denúncias, o Infraprev preza por políticas que venham assegurar a proteção ao denunciante de boa-fé como, por exemplo, a possibilidade de recebimento de denúncias anônimas e a proibição de retaliação aos denunciantes.

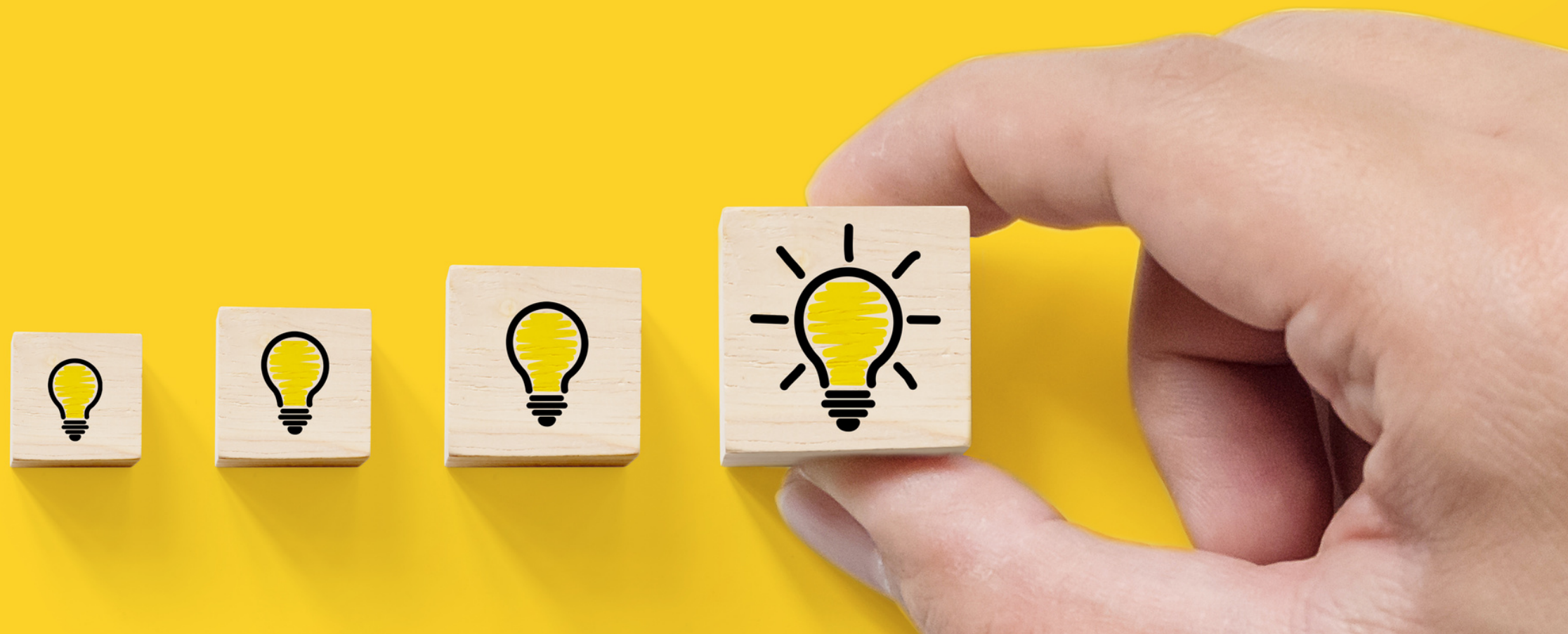
Caso o denunciante não se sinta confortável para se identificar, é possível realizar sua denúncia de maneira anônima; a administração da ferramenta é realizada por uma empresa especializada e independente, que garante o anonimato e o sigilo das informações.

Por fim, registra-se que o recebimento de denúncias não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

Capítulo III – Prevenção

A conscientização e a educação é sempre a principal forma de prevenção. Não é incomum que é o assediador desconheça que suas atitudes configuram um assédio e portanto um impacto na vida do colega. Dessa forma, o Infraprev previne as situações da seguinte forma:

1. Divulgação da presente cartilha;
2. Incentivo às boas relações de trabalho e um ambiente diverso;
3. Acompanhamento dos absenteísmos pela área de Recursos Humanos;
4. Fornecimento de Plano de Saúde, que contempla sessões de terapia (respeitando a orientação médica e contrato vigente);
5. Estabelecimento de canais de recebimento de denúncias;
6. Divulgação do Código de conduta ética da instituição, com a devida ciência de todos;
7. Promoção de treinamentos, principalmente focados na liderança e no Comitê de Ética.



CAPÍTULO IV – Conclusão

A respectiva cartilha deve ser considerada um guia informativo e instrumento de consulta de todos os agentes internos do Infraprev; o objetivo é que garantir conhecimento, uma maior conscientização e capacitação acerca do tema “Assédio”. O Instituto, conforme já mencionado anteriormente, não tolera quaisquer tipos de condutas de assédio. Por isso, criou este documento para que seja possível combater, mitigar, prevenir, corrigir, detectar, coibir e erradicar eventuais desvios, irregularidades, comportamentos antiéticos e inapropriados no âmbito das relações de trabalho, bem como, outras práticas inadequadas relacionadas ao assunto.

O Infraprev, preza por um ambiente de trabalho favorável aos princípios de integridade e ética, por essa razão, espera que seus colaboradores na condução das atividades dentro do Instituto, contribuam de maneira positiva para um clima organizacional saudável, agradável e harmonioso.

Por fim, recomendamos a leitura desta cartilha em conjunto os demais normativos internos já existentes e correlacionados ao tema, em especial o Código de Conduta Ética do Infraprev. Você é uma parte importante neste propósito, esperamos contar com a sua colaboração para que situações irregulares e inadequadas relacionadas as formas de assédio existentes no âmbito do Infraprev, sejam denunciadas.



REFERÊNCIAS

1. Controladoria Geral da União - CGU (2023) Guia Lilás - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal – Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf>. Acesso em: 24 de novembro de 2023.
2. Ministério das Comunicações (2023) - Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/mcom/pt-br/canais_atendimento/corregedoria/arquivos/2-cartilha-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral-e-sexual.pdf/view>. Acesso em: 24 de novembro de 2023.
3. Corregedoria-Geral do Ministério do Desenvolvimento Regional - Cartilha Informativa sobre Assédio Sexual. Disponível em: <https://www.gov.br/mdr/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/programa-integridade/campanhas/Cartilha_Informativa_sobre_Assedio_Sexual.pdf>. Acesso em: 24 de novembro de 2023.
4. Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil – Corregedoria - Cartilha de Orientações, Normas e Procedimentos sobre Assédio Moral. Disponível em: <<https://www.gov.br/transportes/pt-br/centrais-de-conteudo/cartilha-assedio-moral-pdf>>. Acesso em: 24 de novembro de 2023.
5. Conselho Nacional do Ministério Público (2016) Assédio Moral e Sexual: Previna-se – Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacao/245-cartilhas-e-manuais/9982-assedio-moral-e-sexual-previna-se>>. Acesso em: 24 de novembro de 2023.
6. Senado Federal (2017-2019) Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 24 de novembro de 2023.

7. Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (TRT-6ª Região) de Pernambuco (2023-2025) Cartilha Sobre as Diversas Formas de Assédio. Disponível em: <<https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2023/06/06/trt-6-lanca-cartilha-sobre-diversas-formas-de-assedio>>. Acesso em: 24 de novembro de 2023.

8. Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região (TRT-8ª Região) do Pará e Amapá (2022) Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Assédio Sexual. Disponível em: <<https://www.trt8.jus.br/comissao-de-etica/cartilha-de-combate-ao-assedio-moral-e-ao-assedio-sexual>>. Acesso em: 24 de novembro de 2023.

9. Associação Nacional dos Servidores do Ministério Público – ANSEMP e Federação Nacional dos Servidores do Ministérios Públicos Estaduais - FENAMP (2023) Cartilha de prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual. Disponível em: <<https://assemperj.org.br/cartilha-de-prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual/>>. Acesso em: 24 de novembro de 2023.

10. Tribunal Superior do Trabalho – TST e Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT (2023) Cartilha de prevenção ao Assédio Moral e Sexual. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>>. Acesso em: 24 de novembro de 2023.

11. Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Brasília, 3 de abril de 2023.

12. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, 21 de dezembro de 2022.



INFRAPREV PREVIDÊNCIA PRIVADA
Av República do Chile, 230 – 18º andar
Centro – RJ – CEP 20031-170
(21) 2156-8150
www.infraprev.org.br