

MANUAL ORIENTATIVO PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO

Esta cartilha destina-se aos colaboradores da empresa Energética Serranópolis, prestadores de serviços terceirizados, estagiários, jovens aprendizes, parceiros agrícolas, visitantes e quaisquer outros que, de forma direta ou indireta, possam ser aplicada as normas estabelecidas no presente manual.

A **Energética Serranópolis Ltda.** repudia condutas que possam caracterizar assédio moral, sexual ou intimidações de qualquer natureza. Reforçamos que nossos colaboradores não devem tolerar ameaças de qualquer tipo, nem situações constrangedoras que possam caracterizar o assédio moral ou sexual.

Também não aceitamos nenhum tipo de discriminação, preconceito, indução/coação, constrangimento, desrespeito, bem como atos que não estejam alinhados com as leis vigentes, regulamentações e normas internas da empresa.

Caso alguma situação deste tipo aconteça com você ou algum colega, é imprescindível que o colaborador denuncie o assediador, imediatamente, por meio dos canais de denúncia da empresa.

O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela que é assediada, o que dificulta a obtenção de provas. O ciclo do silêncio, causado pelo medo ou constrangimento da vítima, alimenta o agressor e pode contribuir para que o assédio se repita outras vezes. Deste modo, é importante romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos.

As denúncias podem ser feitas por e-mail conduta@energeticaserranopolis.com.br, através das caixas de sugestão espalhadas pela empresa ou diretamente ao seu gestor, caso sintam-se à vontade. Procure detalhar ao máximo a situação ocorrida para possibilitar a investigação acurada dos fatos.




ÍNDICE REMISSIVO:

- 1) O QUE É A VIOLÊNCIA NO TRABALHO?
- 2) DISCRIMINAÇÃO: CONCEITO
- 3) ASSÉDIO MORAL: CONCEITO
- 4) CONDUTAS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL E SUAS FORMAS DE MANIFESTAÇÃO NO TRABALHO
- 5) O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL
- 6) ASSÉDIO SEXUAL: CONCEITO
- 7) CONDUTAS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO SEXUAL E SUAS FORMAS DE MANIFESTAÇÃO NO TRABALHO
- 8) DIFERENCIAÇÃO ENTRE O ASSÉDIO SEXUAL E MORAL
- 9) AS CONSEQUÊNCIAS QUE PODEM SOFRER A VÍTIMA DE ASSÉDIO
- 10) O PAPEL DA EMPRESA
- 11) COMO PROCEDER EM CASO DE ASSÉDIO NA EMPRESA?
- 12) DA RESPONSABILIZAÇÃO E PENALIDADES APLICÁVEIS AO AGRESSOR
- 13) O QUE ESTABELECE A LEI Nº 14.457/2022?
- 14) REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ATENÇÃO!

Pequenos atritos, tensões e diferenças de ideias não são necessariamente abuso e humilhação. Para que seja considerado assédio, as agressões devem ocorrer de forma repetida e reiterada.

Mas lembre-se de que qualquer forma de violência, ainda que de maneira isolada, é proibida e deve ser denunciada!

	Manual Orientativo para Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho	Manual 01/2023
		Revisão 1

1) O QUE É VIOLÊNCIA NO TRABALHO?

De conceituação ampla, a violência no trabalho é toda e qualquer circunstância relacionada ao trabalho que caracterize agressão física, psicológica ou moral sofrida por uma pessoa, gerando risco à sua segurança, bem-estar ou saúde.

Pode se manifestar de diversas maneiras: por meio de insultos verbais, assédio moral ou sexual, discriminações e agressões físicas. Pode ser praticada por pessoas externas e internas ao ambiente de trabalho.

As condições de trabalho e as relações entre trabalhadores influenciam a qualidade de vida dos indivíduos e a sua produtividade. Por isso, cada vez mais as empresas promovem políticas preventivas e repressivas voltadas a combater a violência no trabalho, para preservar a dignidade humana e demais direitos fundamentais de seus empregados.

A ocorrência de qualquer violência, assédio moral, sexual ou discriminação está fortemente relacionada às regras (explícitas ou implícitas) da empresa e como ela organiza o trabalho. Para prevenir e combater essas situações, as empresas devem tomar medidas preventivas, como a divulgação de material, campanhas informativas e coibir seus colaboradores de realizar situações constrangedoras com outros profissionais.

Os métodos de violência, assédio e discriminação são variados, sendo comumente verificados comportamentos que implicam piora das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação.

2) DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Discriminação é o tratamento diferente, com exclusão ou preferência, de uma pessoa em relação à outra, deixando-a em situação de desvantagem, destruindo ou alterando a igualdade de oportunidade ou de tratamento.

São consideradas formas de discriminação no trabalho, dentre outras:

- Publicar anúncio de emprego com referência ao sexo, idade, cor, religião, orientação sexual;
- Recusar emprego, promoção ou dispensar do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar, estado de gravidez, religião ou orientação sexual;
- Realizar revistas íntimas;
- Considerar o sexo, idade, cor, religião, orientação sexual ou situação familiar

como fator determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de crescimento profissional;

- Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovar esterilidade ou gravidez, na admissão ou para permanência no emprego;
- Proibir a utilização de elevadores sociais por trabalhadores.

3) **ASSÉDIO MORAL: CONCEITO**

O assédio moral, como fator de degradação do ambiente profissional, não é um fenômeno recente. Nas sociedades contemporâneas, o estímulo à competitividade e ao individualismo intensifica esta prática. Por outro lado, é crescente a preocupação dos legisladores, dos organismos internacionais de direitos humanos, dos profissionais do direito e da saúde, entre outros, com a identificação, a prevenção e a repressão do assédio moral.


O assédio moral atinge ambos os sexos e todas as raças e etnias. Sabe-se que a diversidade racial e a equidade entre os gêneros nem sempre são respeitadas nas relações laborais, portanto, há impactos negativos no acesso ao emprego e ascensão na carreira.

Pode ser conceituado como *uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal.*

O assédio moral é uma prática na qual o tempo e a duração são importantes. Não se trata de uma violência pontual. As ações que caracterizam o assédio são frequentes, reiteradas, reproduzidas pelo assediador por algum tempo. Estas podem ser diárias, semanais ou mensais. Este fenômeno pode ocorrer de maneira sutil, dissimulada e não declarada abertamente, podendo provocar sérios danos à pessoa assediada devido ao seu poder altamente destrutivo, que mexe com as estruturas emocionais da vítima.

O assédio moral não é um problema meramente individual. Ele reproduz no ambiente de trabalho práticas enraizadas num contexto social, econômico, organizacional e cultural mais vasto de desigualdades sociais, principalmente as relacionadas ao gênero e à raça. Como consequência, produz efeitos negativos que ultrapassam a esfera do trabalhador para atingir o ente público, a empresa e a comunidade.

A habitualidade da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para a

	Manual Orientativo para Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho	Manual 01/2023
		Revisão 1

caracterização do assédio moral.

Por fim, registra-se que não se configura assédio moral os conflitos de ideias e opiniões, bem como o estresse profissional provocado por situações pontuais de trabalho, exigência de produtividade dentro dos níveis de razoabilidade, no qual estejam preservados o respeito e a dignidade humana.

4) CONDUITAS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL E SUAS FORMAS DE MANIFESTAÇÃO NO TRABALHO:

Como dito, para configuração do assédio moral, é necessário que haja a repetição reiterada de algumas condutas do superior hierárquico ao seu subordinado, ou entre colegas de trabalho, sendo as mais comuns:

- Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho sem motivo justificado;
- Sonegar informações úteis à realização de suas tarefas ou induzi-los a erro;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
 - Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
 - Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
 - Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
 - Invadir a vida privada da pessoa com ligações telefônicas ou cartas;
 - Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
 - Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
 - Criticar as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada;
 - Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa, ou fazer piadas, procurando constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
 - Desconsiderar problemas de saúde na distribuição de tarefas;
 - Chantagem para permanência ou promoção no emprego;

- Ameaças de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensa;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;

São consideradas formas de assédio moral:

a) **Descendente:** Caracterizado pela ação de um chefe/superior hierárquico que constringe, humilha e destrata o subordinado.

b) **Horizontal:** Acontece quando o assédio é praticado por colegas de trabalho. Não há hierarquia. As agressões, que podem começar em tom jocoso e «de brincadeira», podem se transformar em assédio moral.


c) **Ascendente:** Neste caso, o chefe/superior hierárquico é o assediado. Ocorre, por exemplo, em situações em que o grupo não aceita a nova chefia. Para sabotá-lo, os subordinados sonegam informações, são hostis e burlam as atividades de trabalho com o propósito de atingir a chefia.

5) O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

➤ **Exigências profissionais:** Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existirem cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

➤ **Aumento do volume de trabalho:** Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição;

➤ **Uso de mecanismos tecnológicos de controle:** Para gerir o quadro de pessoal, as organizações, cada vez mais, se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de

	Manual Orientativo para Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho	Manual 01/2023
		Revisão 1

intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores;

➤ **Más condições de trabalho:** A condição física do ambiente de trabalho não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

6) ASSÉDIO SEXUAL: CONCEITO

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 fornecer favor sexual. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais, médicas etc.

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.

7) AS CONDUTAS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO SEXUAL E SUAS FORMAS DE MANIFESTAÇÃO NO TRABALHO

As condutas de assédio sexual no ambiente de trabalho variam e são manifestadas normalmente como o somatório de atitudes reiteradas pelo agressor, sendo as mais comuns:

- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado, em troca de relacionamento abusivo;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;



- Solicitação de favores sexuais;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Criação de um ambiente pornográfico.

São formas de manifestação deste tipo de assédio no trabalho:

a) Por chantagem:

Definido quando existe exigência por parte de um superior hierárquico a um subordinado para que preste a atividade sexual como condição para a manutenção do emprego/função, ou obtenção de benefícios na relação de trabalho. Este tipo de assédio sexual está diretamente vinculado ao abuso de poder.

b) Por intimidação:

Caracterizam-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, o que acaba por prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de humilhação, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho.

O assédio sexual pode ocorrer entre pessoas de diferentes orientações sexuais, raças, classes ou entre gerações.

8) DIFERENCIAÇÃO ENTRE O ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

Assédio sexual é abordagem com conotação sexual ou insistência inoportuna, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, a pessoas contra sua vontade, causando-lhes constrangimento e violando a sua liberdade sexual. De acordo com o art. 216-A do Código Penal, assédio sexual é crime.

Já o assédio moral é uma forma de violência psicológica contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa. Pode ter diferentes razões, se manifesta por condutas abusivas praticadas de forma repetida ou sistemática e pode ocorrer por ações (humilhações, injúrias, acusações, gritos, confrontos, boatos, fofocas etc.) ou omissões (ignorar a vítima, não lhe dirigir a palavra, silenciar em sua presença etc.).

Qualquer tipo de assédio no ambiente de trabalho pode causar sofrimento, queda na produtividade, desconforto físico e emocional, prejuízo profissional, afastamento e até exclusão da empresa.

9) AS CONSEQUÊNCIAS QUE PODEM OCASIONAR À VÍTIMA DE ASSÉDIO

- **Psicológicas:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;
- **Físicas:** distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;
- **Sociais:** diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros;
- **Profissionais:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores.
- **Outros:** significativa redução da autoestima; diminuição da produtividade; afastamentos por doenças; desligamentos; aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho; comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

10) O PAPEL DA EMPRESA

A prática de todo e qualquer tipo de assédio deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A construção desse ambiente de trabalho saudável é responsabilidade de todos. Os gestores são particularmente responsáveis por monitorar o ambiente de trabalho e prevenir situações constrangedoras para as pessoas que ali trabalham.

É dever da empresa:


- Informar empregados sobre as formas de assédio e suas consequências;
- Incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho e o cooperativismo;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho,

atentando para as mudanças de comportamento;

- Atentar para as mudanças de comportamento de empregados;
- Registrar todas as situações de assédio reportadas, com referência a data, horário, local, nome do agressor, nome de testemunhas e descrição precisa dos fatos como forma de coleta de provas;
- Encaminhar a vítima para avaliação com psicólogo que deverá orientar e constatar possíveis repetições na conduta do agressor e indicar as providências necessárias para resolução do assédio;
- Apurar e punir as violações denunciadas. Através da constatação do tipo de assédio, o colaborador agressor deverá sofrer as sanções legais e administrativas condizentes;
- Fazer constar do código de ética da empresa ou das convenções coletivas de trabalho, as medidas de prevenção do assédio moral e sexual adotadas.

11) COMO PROCEDER EM CASO DE ASSÉDIO NA EMPRESA?

- Registrar com detalhes as situações pelas quais passou, anotando a data, hora, local e nome das testemunhas, buscando reunir provas do assédio;
- Dar imediato conhecimento dos fatos ocorridos ao seu gestor ou ao gerente de RH que lhe encaminhará para diálogo com psicólogo(a) da empresa. Se não estiver à vontade com qualquer desses profissionais, poderá procurar diretamente o psicólogo(a) ou comunicar à empresa através de outros meios (e-mail conduta@energeticaserranopolis.com.br, telefone, caixa de sugestões);
- Conversar abertamente com psicólogo(a), relatando todos os fatos caracterizadores do assédio e indicar imediatamente o assediador, apresentando os meios de provas que houver;
 - Evitar conversas isoladas com o assediador;
 - Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança e procurar apoio da equipe do Serviço de Psicologia Organizacional;
 - Buscar apoio de familiares e amigos quando identificar problemas que sejam relacionados com as condutas abusivas, formando uma rede de apoio;
 - Afastar sentimentos de culpa e de inferiorização, buscando apoio

	Manual Orientativo para Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho	Manual 01/2023
		Revisão 1

psicológico, a fim de lidar com o problema sem comprometimento da saúde;

- Se necessário, solicitar a alteração de sua lotação ou posto de trabalho, bem como a alteração de sua jornada.
- Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, mensagens, presentes, vídeos e testemunhas;

12) DA RESPONSABILIZAÇÃO E PENALIDADES APLICÁVEIS AO ASSEDIADOR

O assediador é responsável por seus atos na esfera civil e criminal, estando sujeito às penalidades administrativas, trabalhistas e penais.

A depender do enquadramento dado ao assédio, este por sua natureza poderá ser caracterizado como crime na esfera penal. A pena de detenção nesses casos é de um a dois anos. A pena pode ser agravada em até um terço, se a vítima for menor de idade.

Vale ressaltar que o assédio moral nem sempre ocorre de patrão para funcionário, muitas vezes pode ocorrer entre colaboradores sem hierarquia funcional.

Em relação ao empregado que comete o assédio contra outro empregado ou contra algum superior hierárquico, a empresa deverá adotar as medidas punitivas que requerem cada caso tais como advertências, suspensões e poderá dispensá-lo por justa causa, conforme autoriza o artigo 482 da CLT.

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, bem como a abertura de processo administrativo e respectivas consequências (Lei nº 8.112, de 1990), além de ação regressiva na hipótese de a empresa vir a ser responsabilizada judicialmente por consequências decorrentes do assédio.

12) O QUE ESTABELECE A LEI Nº 14.457/2022?

- Inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e empregadas;
- Fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, apuração dos fatos e, quando for o caso, aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e violência, garantido o



anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

- Inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA; e
- Realização, a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, orientação e sensibilização de empregados de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, assédio, igualdade e diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

13) REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- FOLDER-PTS-COMBATE À VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO-A5-4 DOBRAS
(www.gov.br)
- MINISTÉRIO DO TRABALHO. Cartilha de Assédio moral e sexual no trabalho. Disponível em: trabalho.gov.br/publicacoes-do-trabalho/trabalho/outros-assuntos/estudos/item/271-cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho Acesso em 5 de julho de 2018.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Cartilhas. Disponível em: portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/cartilhas/ Acesso em 8 de julho de 2018.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. www.oitbrasil.org.br
- SENADO FEDERAL. Cartilhas de orientações
- MINISTÉRIO DO TRABALHO. Cartilha de Assédio moral e sexual no trabalho. Disponível em:
<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/trabalho-sustentavel/cartilha-combate-a-violencia-assedio-e-discriminacao-no-trabalho-versao-final-para-grafica.pdf>

ROMPA O SILÊNCIO!!!

Diga não ao assediador, AMPLIE e fortaleça a rede de proteção.

DENUNCIE

Email: conduta@energeticaserranopolis.com.br