

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



**POR UM AMBIENTE DE
TRABALHO + POSITIVO. NÃO SE CALE!**

APRESENTAÇÃO

A presente cartilha visa orientar todos os colaboradores do Primeiro de Maio Futebol Clube, a identificar, prevenir e combater as práticas de Assédio Moral e Sexual.

Nosso objetivo ao disponibilizar esta cartilha é apoiar pessoas que passaram ou estão passando por situações de assédio moral e sexual, a fim de que possam reconhecer as situações assediosas, intervir de maneira profissional e construir atitudes combativas e resilientes para evitar o medo, o sofrimento e a angústia do assédio no ambiente de trabalho.

Esse é o nosso intuito!



O que é Assédio Moral?

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 é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

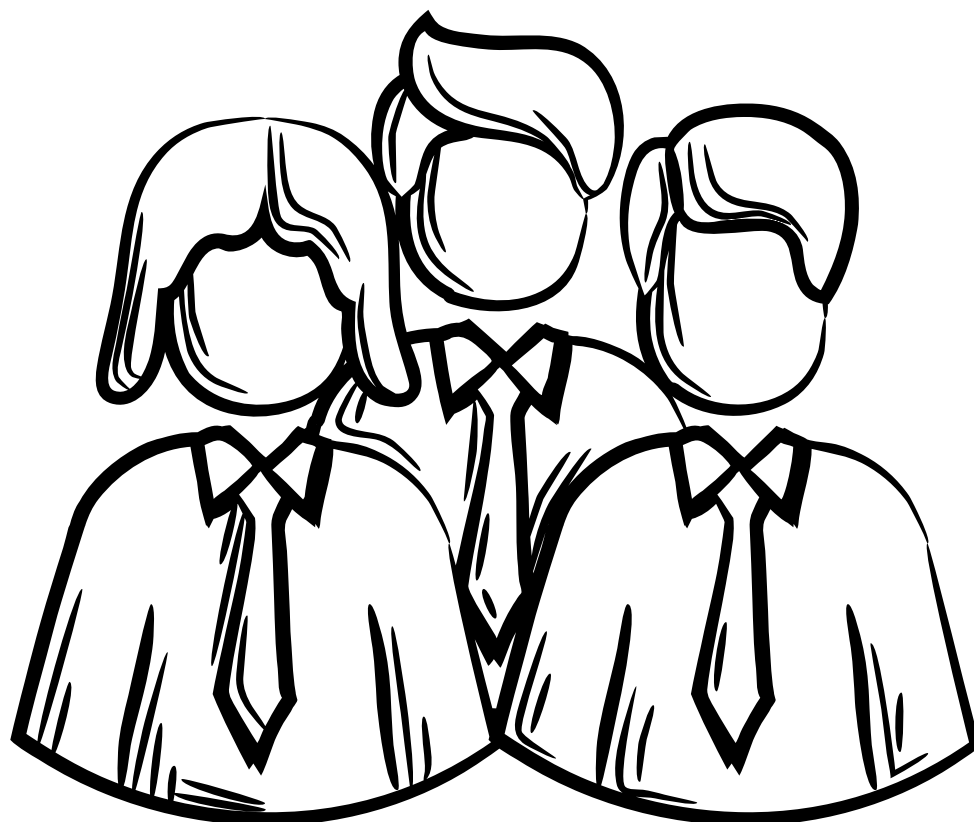
Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!

CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, se utiliza de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;



Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

1. Assédio moral vertical Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- Ascendente: Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo
- Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

2. Assédio moral horizontal Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis

3. Assédio moral misto Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.



Atitudes que caracterizam o assédio:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.



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.

O QUE NÃO É!

- **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 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 (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

EXEMPLOS DE SITUAÇÕES QUE NÃO FAVORECEM O ASSÉDIO E DE SITUAÇÕES QUE PODEM LEVAR AO ASSÉDIO:

| NÃO FAVORECEM, EM GERAL, O ASSÉDIO | COSTUMAM FAVORECER ASSÉDIO |
|------------------------------------|---|
| Papéis e tarefas definidos | Papéis ambiguos |
| Relações de cooperação | Comportamento pouco cooperativo (boicote) |
| Objetivos comuns e compartilhados | Falta de transparência e previsão nos objetivos |
| Organização definida | Organização precária |
| Ocasionais choques e confrontos | Ações antiéticas duradouras |
| Estratégias abertas e francas | Estratégias ambiguas |
| Conflitos e discussões em publico | Ações dissimuladas e negação do conflito |
| Comunicação direta | Comunicação evasiva e oblíqua |

É também importante reforçar que nem todo conflito é assédio moral. O conflito consiste no desentendimento entre duas ou mais pessoas acerca de um tema. Ocorre devido à dificuldade de se lidar com as diferenças, associada a um sentimento de impossibilidade de coexistirem interesses e opiniões.

Em ambiente competitivos ou baseados na participação dos trabalhadores, posicionamentos e opiniões divergentes entre os empregados e os superiores hierárquicos são habituais.

O conflito pode ser definido como um embate decorrente de diferentes culturas profissionais, visões de mundo (valores) diferentes, por tensões resultantes de reivindicações, por disputas de poder ou por recursos escassos.



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 setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação; e
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.



Os colegas

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha; e
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio sexual é toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima. A reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL: A principal diferença entre o assédio moral e o sexual é o bem jurídico tutelado.

O assédio sexual atenta contra a liberdade sexual da pessoa, enquanto o assédio moral atenta contra a sua dignidade psíquica.

No entanto, não é raro que as vítimas sofram ambos: são assediadas sexualmente e, como consequência da rejeição das investidas do agressor, são assediadas moralmente.

Além disso, diferentemente do assédio moral, que exige a reiteração da conduta, no assédio sexual, basta a prática de um único ato.

Exemplos de condutas que podem ser classificadas como assédio sexual:

- insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- conversas indesejáveis sobre sexo;

- narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- contato físico não desejado;
- convites impertinentes;
- solicitação de favores sexuais; etc.

CLASSIFICAÇÃO

É possível classificar o assédio sexual em duas espécies:

1 - Assédio sexual por chantagem, também chamado de assédio sexual quid pro quo ou vertical. Ocorre quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada. O assédio sexual por chantagem pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro da jornada ou não, visto que a subordinação não é restrita ao ambiente físico de trabalho.

2 - Assédio sexual por intimidação, também chamado de assédio sexual ambiental ou horizontal. Aqui, o poder hierárquico é irrelevante, podendo o assédio ocorrer entre colegas de trabalho, na mesma posição hierárquica na instituição. Por isso, é também chamado de horizontal. O assédio sexual por intimidação se caracteriza por instigações inoportunas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, com o efeito de criar um ambiente de trabalho ofensivo e hostil, além de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa. O aspecto fundamental nesse caso é a violação do “poder de dizer não” da vítima. Ele abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não necessariamente se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, podendo ocorrer de forma generalizada.



CLASSIFICAÇÃO



São exemplos: comentários sexistas sobre a aparência física da(o) colega, perguntas indiscretas sobre a sua vida privada, insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas, solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta sexual, exibição de material pornográfico, frases ofensivas ou de duplo sentido, grosseiras, humilhantes ou embaraçosas.

Obs.: apesar de o assédio sexual ambiental não se enquadrar no tipo “assédio sexual” do art. 216-A do Código Penal, pode se enquadrar em outros tipos penais distintos previstos no Código Penal e na Lei de Contravenções Penais. A conduta, enquanto forma de violação à liberdade sexual, é e deve ser combatida fortemente também nas esferas cíveis e trabalhistas

CAUSAS

- O assédio sexual não decorre da conduta da vítima, de seu comportamento e de sua vestimenta, mas sim da conduta e do comportamento do agressor, ainda que a vítima não o tenha rechaçado de forma expressa, por vergonha, por desconhecimento ou por medo.
- No trabalho, o desenvolvimento do assédio sexual está relacionado com vários fatores:
- Questões culturais, que levam os agressores a acreditar que têm poderes sobre os outros.
- Fatores relacionados ao próprio ambiente laboral, como condições de trabalho, relacionamento entre superiores e subordinados, desrespeito aos direitos dos trabalhadores, permissividade e indiferença.
- O silêncio da vítima, que omite a agressão por desconhecimento de seus direitos, vergonha ou medo de represália.

COMO PREVINIR ?

A prevenção do assédio sexual deve partir de uma política institucional de combate a essa prática, passando necessariamente por dois enfoques básicos: a educação e a fiscalização.

- cabe às instituições: oferecer informações sobre o assédio sexual aos seus servidores e prestadores de serviço;
- incentivar a formação de um ambiente de trabalho pautado no respeito;
- avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho; e
- dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira simples, segura e objetiva, além de apurar e punir as violações constatadas.



O QUE FAZER ?

A Vítima

Do mesmo modo que o assédio moral, a vítima deve reunir provas, se possível.

- anotar, com detalhe, a situação de assédio sexual sofrida, a data, a hora e o local, e listar nomes dos que testemunharam o fato;
- buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- buscar orientação psicológica sobre como enfrentar tais situações;
- comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo da classe ou a associação, caso não tenha sucesso na denúncia; e
- avaliar a possibilidade de ingressar com ação civil e/ou crimina

Os Colegas

- oferecer apoio à vítima;
- disponibilizar-se como testemunha;
- comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio sexual que tenha presenciado



ACOLHIMENTO E PROCEDIMENTO

Toda pessoa que considere ter sido vítima de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho poderá comunicar a ocorrência à Ouvidoria/RH. As denúncias recebidas serão avaliadas pela Ouvidoria/RH junto com jurídico quanto à existência de elementos mínimos de materialidade e autoria indispensáveis à sua apuração.

As informações prestadas a Ouvidoria/RH deverão ser tão precisas quanto possível, contendo nome da vítima e do denunciado, descrição dos atos ou conduta que motivaram a alegação do assédio, datas da ocorrência, nome de possíveis testemunhas, etc.

As informações relacionadas às denúncias terão caráter confidencial, para preservação da intimidade dos envolvidos, sendo conhecidas exclusivamente pela Ouvidoria/RH ou por aqueles que em função de condição pessoal, inerente ao efetivo exercício do cargo, função, emprego, atividade específica ou na qualidade de parte interessada, tenham necessidade de conhecer o assunto, conforme legislação vigente sobre acesso à informação.

As partes afetadas poderão receber orientação e informação sobre o andamento do procedimento a qualquer tempo e terão acesso à documentação gerada no desenvolvimento do processo.



COMO ENTRAR EM CONTATO COM A OUVIDORIA / RH ?

**Canal de denuncia:
rh@primeirodemaio.com.br**

