

CARTILHA SOBRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO



SUMÁRIO

1	Apresentação	1
2	O que é Assédio Moral?	2
2.1	Elementos que caracterizam o assédio moral	2
2.2	Como o assédio moral é tratado na legislação?	2
2.3	Classificação do Assédio Moral	3
2.4	O que não é Assédio Moral?	3
2.5	Situações práticas	4
3	O que é Assédio Sexual?	6
3.1	Como o assédio sexual é tratado na legislação?	6
3.2	Situações práticas que caracterizam assédio sexual	6
4	Diferenças entre Assédio Moral e Assédio Sexual	7
5	Diferenças entre Assédio Moral e Dano Moral	7
6	O que a Santa Casa da Bahia faz para prevenir os assédios?	7
7	Como denunciar?	8

1. APRESENTAÇÃO

O tema assédio moral no ambiente de trabalho vem sendo debatido no Brasil e no mundo por empresas com responsabilidade social e por funcionários de todos os níveis hierárquicos. Geralmente, este assunto é motivo de dúvidas entre os colaboradores e gestores.

A Santa Casa da Bahia se compromete em construir uma cultura organizacional pautada no respeito mútuo e preservação da dignidade das pessoas, na construção de clima organizacional saudável.

A Instituição repugna qualquer tipo de Assédio que possa ser causado por qualquer colaborador, estagiários, aprendizes, prestadores e parceiros.

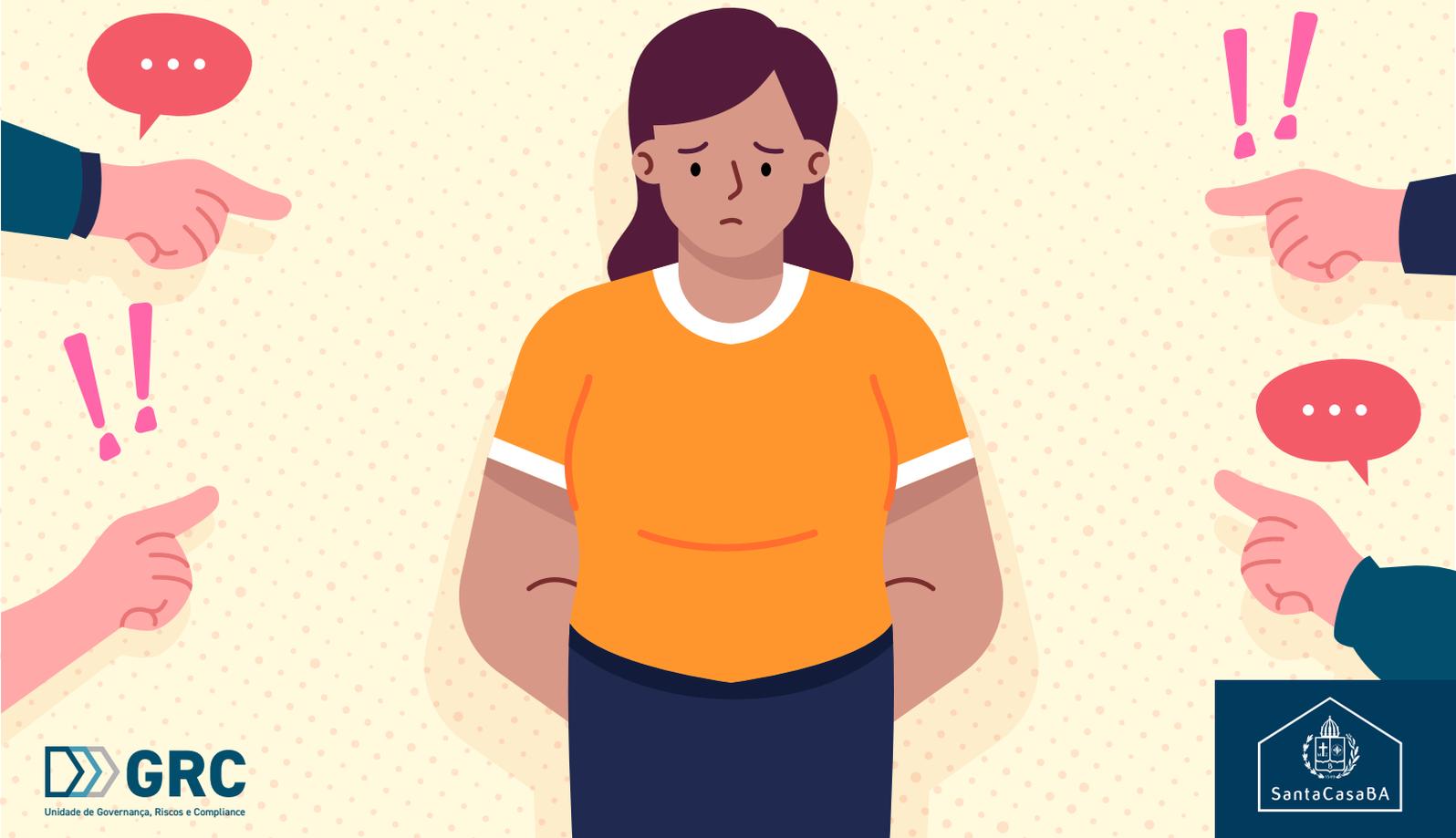
Dessa forma, para esclarecer e conscientizar os colaboradores e apoiar com a construção de uma cultura de Governança, Riscos e Compliance, a Santa Casa da Bahia elaborou este material educativo sobre Assédio Moral e Assédio Sexual no ambiente de trabalho.

Aqui você poderá entender o que é assédio moral e o que não é, a diferença entre assédio moral, assédio sexual e dano moral, os diversos tipos de assédios, bem como conhecer situações práticas e como proceder diante de situações abusivas no ambiente de trabalho.

2. 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**, excedendo os limites de suas atividades laborais. É uma conduta indevida que usualmente resulta em danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a sua 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.



2.1 ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

De maneira geral, três requisitos são essenciais para caracterizar esse tipo de abuso:

1. Condutas abusivas dolosas contra a dignidade do empregado:

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).

2. Prática repetitiva e que dura um certo tempo:

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 e até colocar a vida em risco.



3. Causa danos psíquico-emocionais:

Essas condutas são incompatíveis com a dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

2.2 COMO O ASSÉDIO MORAL É TRATADO NA LEGISLAÇÃO?

Apesar de não existir uma lei específica de âmbito nacional tratando sobre o assédio moral no trabalho, há um conjunto de normas que sustenta a ilicitude da conduta. A Constituição Federal, em seu artigo 1º, coloca a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Brasileiro. O artigo 5º acrescenta que “ninguém será submetido a tortura nem tratamento desumano ou degradante” e que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar), trabalhista (artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, ou outros).

2.3 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode acontecer 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:

Assédio moral vertical:

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, lideranças e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

Descendente:

Assédio caracterizado pela pressão das lideranças em relação aos subordinados. Neste caso, 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.

Ascendente:

Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra a liderança. 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.



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.

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.

2.4 O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

Na relação de trabalho entre empregado e empregador a subordinação é uma característica relevante pois dá ao empregador o poder diretivo de estabelecer regras de organização, de controle e disciplinares, dentro dos limites da lei.



O empregador pode mudar o empregado de função, fazer avaliações de desempenho, estabelecer metas, fazer cobranças, etc. Isso decorre do poder de direção do empregador e não significa assédio moral. **Veja alguns exemplos:**

Exigências profissionais

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade usualmente 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 existir 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.

Medidas disciplinares

Aplicar medidas disciplinares não é assédio moral. As medidas disciplinares têm por objetivo manter a ordem e a disciplina no ambiente de trabalho e devem ser aplicadas pelo gestor de maneira proporcional à falta cometida, obedecendo uma gradação. A depender da gravidade da falta cometida, a instituição poderá aplicar medidas mais enérgicas, sem que seja necessário cumprir o critério de gradação.

Aumento do volume de trabalho

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. Por exemplo, isso pode ocorrer quando há algum colaborador de férias ou de atestado. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade do 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



Uso de mecanismos tecnológicos de controle

Observados sempre os direitos fundamentais dos trabalhadores, ferramentas tecnológicas, como controle eletrônico de ponto, não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores. Outro exemplo: câmeras em áreas comuns com o conhecimento dos funcionários e com objetivo de segurança.



2.5 SITUAÇÕES PRÁTICAS

Atitudes que caracterizam conduta abusiva e que, **conjuntamente com os elementos de conduta prolongada e de dano emocional**, podem configurar assédio moral:

- ✓ 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;
- ✓ Passar tarefas humilhantes;
- ✓ Gritar ou falar de forma desrespeitosa com o colaborador;

- ✓ Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- ✓ Não levar em conta problemas de saúde do colaborador;
- ✓ Atribuir apelidos pejorativos;
- ✓ Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- ✓ Postar mensagens depreciativas em grupos e/ou nas redes sociais;
- ✓ Ignorar o assediado ou 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;
- ✓ 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;

- ✓ Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e um ambiente de trabalho ruim.

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.

2.6 QUAIS SÃO OS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO?

O assédio moral pode provocar os seguintes danos:

Psicológicos: culpa, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, ansiedade, vivência depressiva, diminuição da concentração, síndrome burnout, cogitação de suicídio;

Físicos: agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono, 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.

3 O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

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. Geralmente ocorre através de duas categorias:

Chantagem: 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.



Intimidação: todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular.

O assédio pode ocorrer pelo simples constrangimento da vítima ou pela prática contínua de atos constrangedores, podendo ocorrer mediante palavras, gestos ou atos.

O gênero da vítima não é determinante para a caracterização do assédio como crime. No entanto, estatisticamente, a prática se dá preponderantemente em relação às mulheres.

3.1 COMO O ASSÉDIO SEXUAL É TRATADO NA LEGISLAÇÃO?

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, tipificou como crime o assédio sexual por chantagem, conferindo a seguinte redação ao artigo 216-A do Código Penal:

“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”.

A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Embora a lei traga a relação hierárquica como parte da caracterização do crime, a Justiça do Trabalho pode reconhecer o dano e o direito à reparação, ainda que a vítima não seja subordinada ao assediador. São os casos de assédio horizontal, entre colegas de trabalho. A responsabilidade pela reparação é da empresa (artigo 932, inciso III, do Código Civil), e o empregador poderá ajuizar ação de regresso (ressarcimento) contra o assediador.

3.2 SITUAÇÕES PRÁTICAS QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO SEXUAL

- ✓ Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- ✓ Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- ✓ 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.
- ✓ Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- ✓ Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego.



4 DIFERENÇAS ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

Tanto o assédio sexual como o moral decorrem de atitude dolosa, uma vez que o assediante praticar condutas abusivas com o objetivo deliberado de se satisfazer sexualmente ou de constranger ou destruir emocionalmente a vítima.

O **assédio moral**, de forma geral, é a insistência impertinente, a perseguição, a abordagem velada, que violam a esfera moral do indivíduo.



O **assédio sexual**, por sua vez, é a conduta manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta a pessoas, contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Sendo assim, o assédio sexual diferencia-se do assédio moral interpessoal pela conotação sexual presente nos meios utilizados ou nos fins pretendidos.

5 DIFERENÇAS ENTRE ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL

Dano moral é a ofensa direcionada à privacidade, intimidade, honra, imagem, nome, reputação, liberdade, vida ou integridade psíquica de determinada pessoa. Nem todo dano moral é configurado como assédio moral. Para isso é necessário que haja a repetição do fato.

Por exemplo, uma trabalhadora que foi destratada, uma única vez, na frente de clientes, por sua chefe, poderia pleitear indenização por dano moral, uma vez que sua imagem e honra foram atingidas, mas não poderia alegar que houve assédio moral, com base neste fato isolado.

Dano Moral:

- Aplica-se a todos os aspectos da vida;
- Basta uma ocorrência
- Danos à honra, imagem, intimidade e privacidade da pessoa;
- O assédio moral é um tipo de dano moral.

Assédio Moral:

- Específico das relações de trabalho;
- A humilhação é reiterada;
- Danos à saúde física e mental do trabalhador;
- Se provado, gera indenização por dano moral.



6 O QUE A SANTA CASA DA BAHIA FAZ PARA PREVENIR OS ASSÉDIOS?

Proporcionar um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de assédio é dever da Santa Casa. Portanto, para prevenir essa prática abusiva, a Instituição adota diversas medidas preventivas, tais como:

Formalização de orientações (esta cartilha, por exemplo) aos seus colaboradores a respeito do tema, tornando-os aptos a reconhecer e denunciar eventuais práticas de assédio;



Oferta de canais de comunicação eficazes (canal de denúncias, por exemplo) com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio, que garantam o sigilo da identidade do denunciante;



Planejamento e organização do trabalho de forma equitativa e não discriminatória, buscando valorizar as potencialidades dos funcionários;



Treinamentos, palestras e cursos em geral para sensibilização e conscientização sobre o tema;



Implementação do Código de Conduta Ética com diretrizes e regras reforçando os valores e o padrão ético estabelecido para a instituição.



Investigações internas para apuração dos fatos e deliberação de medidas cabíveis, sempre que aplicável.



Além das medidas acima, conforme manifestado no seu Código de Conduta Ética, a Santa Casa da Bahia repudia qualquer conduta que represente violência, abuso, assédio ou ameaça, seja moral ou sexual.

7 COMO DENUNCIAR?

Se você é vítima, tem conhecimento da prática de assédios no trabalho, ou suspeita de alguma situação, você pode relatar em quaisquer dos meios a seguir:

- ✓ Utilizar o Canal de Denúncias por site ou telefone :

 - ☎ **0800 600 8547**
 - 🌐 **contatoseguro.com.br/santacasaba**

- ✓ Informar diretamente à Unidade de Governança, Riscos e Compliance (GRC)

 - ☎ **2203-9754**
 - ✉ **unidade.compliance@santacasaba.org.br**

- ✓ Informar diretamente à Gerência de Gestão de Pessoas (GGP)

 - ☎ **2203-9882**
 - ✉ **coordenacaodepessoal@santacasaba.org.br**