

— ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Definições,
limites e
consequências

O QUE É — ASSÉDIO MORAL?

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.



O QUE DIZ A LEGISLAÇÃO?

Constituição da República

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

Código Civil

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).



O QUE DIZ O CÓDIGO DE CONDUCTA DA CEMIG?

A Declaração de Princípios Éticos e Código de Conduta Profissional da Cemig estabelece, como um dos critérios de conduta comuns a todos os destinatários, a serem observados em todas as suas relações:

COMBATER QUALQUER FORMA DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL.



**O ASSÉDIO MORAL
PODE SE MANIFESTAR
DE TRÊS FORMAS
DISTINTAS:**

ASSÉDIO MORAL VERTICAL

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

- **DESCENDENTE:** assédio caracterizado pela pressão dos chefes sobre os seus 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, ou simplesmente para demonstrar poder ou constrangê-lo.



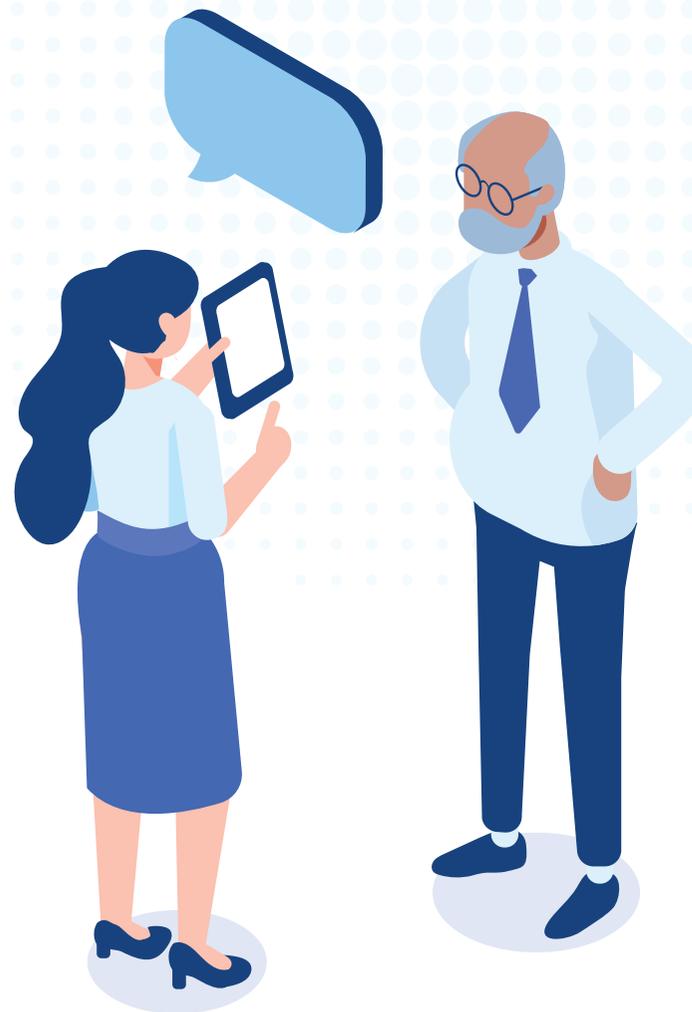
ASSÉDIO MORAL VERTICAL

- **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 chantagens 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 adota uma postura de liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, incentivando e validando essa prática. Tal conduta 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.



O QUE DIZ A CIRCULAR DPR-H-19/2017?

Prevenção ao assédio moral e sexual e valorização da diversidade

“A Cemig combate e condena qualquer forma de assédio moral e sexual, discriminação com base em raça, gênero, orientação sexual, cor, aparência, nacionalidade, religião, idade, condição física e mental, estado civil ou ideologia política. A Cemig valoriza a diversidade e a igualdade de oportunidade e busca fornecer acessibilidade para seus empregados e clientes portadores de necessidades especiais.”

— ATITUDES QUE CARACTERIZAM O 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.
- 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.

— ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

- 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.
- Vigiar excessivamente o colaborador.
- Limitar o número de vezes em que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece.
- Advertir arbitrariamente.
- 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.



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 PODE SER CONSIDERADO ASSÉDIO?

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.

O QUE NÃO PODE SER CONSIDERADO ASSÉDIO?

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, se 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.

O QUE NÃO PODE SER CONSIDERADO ASSÉDIO?

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.

O QUE NÃO PODE SER CONSIDERADO ASSÉDIO?

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.

— QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.



— COMO PREVENIR?

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática. Veja algumas medidas de prevenção:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho.
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais.
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto.
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho.

— COMO PREVENIR?

- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas.
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo.
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho).
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso.
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral.
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral.
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

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 líder do setor responsável e ao superior hierárquico do assediador.
- Utilizar o Canal de Denúncias da Cemig para denunciar o ocorrido de forma detalhada: informe os fatos, datas, locais, testemunhas, etc.

O QUE FAZER?

OS COLEGAS:

- Oferecer apoio à vítima.
- Disponibilizar-se como testemunha.
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Comissão de Ética.



— A PESSOA QUE ASSEEDIA OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?

Sim. Embora não exista ainda legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), 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).

O QUE É — ASSÉDIO SEXUAL?

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

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



O QUE DIZ O CÓDIGO DE CONDUCTA DA CEMIG?

A Declaração de Princípios Éticos e Código de Conduta Profissional da Cemig estabelece, como um dos critérios de conduta comuns a todos os destinatários, a serem observados em todas as suas relações:

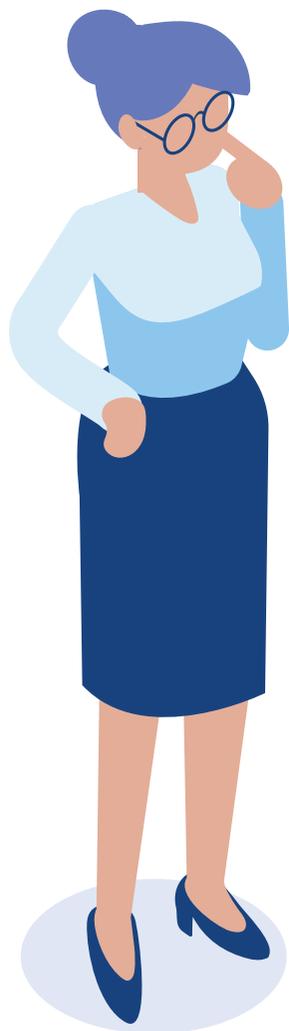
**COMBATER
QUALQUER FORMA
DE ASSÉDIO MORAL
OU SEXUAL.**



O QUE DIZ A CIRCULAR DPR-H-19/2017?

Prevenção ao assédio moral e sexual e valorização da diversidade

“A Cemig combate e condena qualquer forma de assédio moral e sexual, discriminação com base em raça, gênero, orientação sexual, cor, aparência, nacionalidade, religião, idade, condição física e mental, estado civil ou ideologia política. A Cemig valoriza a diversidade e a igualdade de oportunidade e busca fornecer acessibilidade para seus empregados e clientes portadores de necessidades especiais.”



IMPORTANTE

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.

EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO SEXUAL

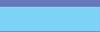
- Conversas indesejáveis sobre sexo.
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual.
- Contato físico não desejado.
- Solicitação de favores sexuais.
- Convites impertinentes.
- Pressão para participar de “encontros” e saídas.
- Exibicionismo.

EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO SEXUAL

- Criação de um ambiente pornográfico.
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual.
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual.
- Promessas de tratamento diferenciado.
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego.
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego.
- Perturbação, ofensa.



**Diferente do assédio moral,
a conduta no assédio sexual
pode ser repetida ou não.**



QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

ASSÉDIO SEXUAL VERTICAL

Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal.



— ASSÉDIO SEXUAL HORIZONTAL

Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa forma não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.



— QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é crime e traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.



— COMO PREVENIR?

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



— COMO PREVENIR?

Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio sexual, destacam-se as seguintes:

- oferecer informação sobre o assédio sexual;
- introduzir no código de ética do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual;
- incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;
- avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- valer-se do Canal de Denúncias da Cemig e denunciar o ocorrido de forma detalhada: informe os fatos, datas, locais, testemunhas, etc;
- apurar as denúncias e aplicar as medidas administrativas cabíveis.

A PESSOA QUE ASSEDIA SEXUALMENTE OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUCTA?

Sim, tanto na esfera criminal quanto administrativa ou trabalhista.

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.

Também na esfera administrativa, o agressor pode ser punido pela conduta de assédio.

Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode chegar a 2 (dois) anos de detenção.

O QUE FAZER?

A VÍTIMA:

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, constrangimento ou vergonha da vítima, alimenta o agressor e pode contribuir para que o assédio se repita outras vezes. Por isso mesmo, é importante romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos.

Assim:

- conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares, forme uma rede de apoio;
- busque orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, mensagens de WhatsApp, e-mails, presentes e testemunhas;
- comunique a situação ao líder do setor responsável e ao superior hierárquico do assediador;
- utilize o Canal de Denúncias da Cemig e denuncie o ocorrido de forma detalhada: informe os fatos, datas, locais, testemunhas, etc.

O QUE FAZER?

OS COLEGAS:

- Oferecer apoio à vítima.
- Disponibilizar-se como testemunha.
- Comunicar a situação ao líder do setor responsável e ao superior hierárquico do assediador.
- Utilizar o Canal de Denúncias da Cemig e denunciar o ocorrido de forma detalhada: informe os fatos, datas, locais, testemunhas, etc.



O CANAL DE DENÚNCIAS DA CEMIG

Por meio do **Canal de Denúncias da Cemig**, é possível fazer relatos de natureza ética que possam estar relacionados a infrações à legislação vigente, às normas internas ou que contrariem os preceitos do Código de Conduta.

É essencial indicar o que aconteceu e informar o(s) nome(s) da(s) pessoa(s) envolvida(s), quando e como o fato ocorreu e se ainda continua ocorrendo. Indicar o local de ocorrência também é importante: informe município, endereço, nome do prédio, andar, sala, etc.





Fontes:

Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho – Senado Federal. Biênio 2017-2019.
Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – Pare e Repare. Por um ambiente de trabalho mais positivo. TST. Disponível em:
<http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

Declaração de Princípios Éticos e Código de Conduta Profissional da Companhia Energética de Minas Gerais. Disponível em: www.cemig.com.br