



PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

**CARTILHA DE
ORIENTAÇÃO E
PROCEDIMENTOS**



SUMÁRIO

Sobre o assédio moral

Assédio moral no trabalho

Tipos de assédio moral no trabalho

O que é?

Sobre o assédio sexual

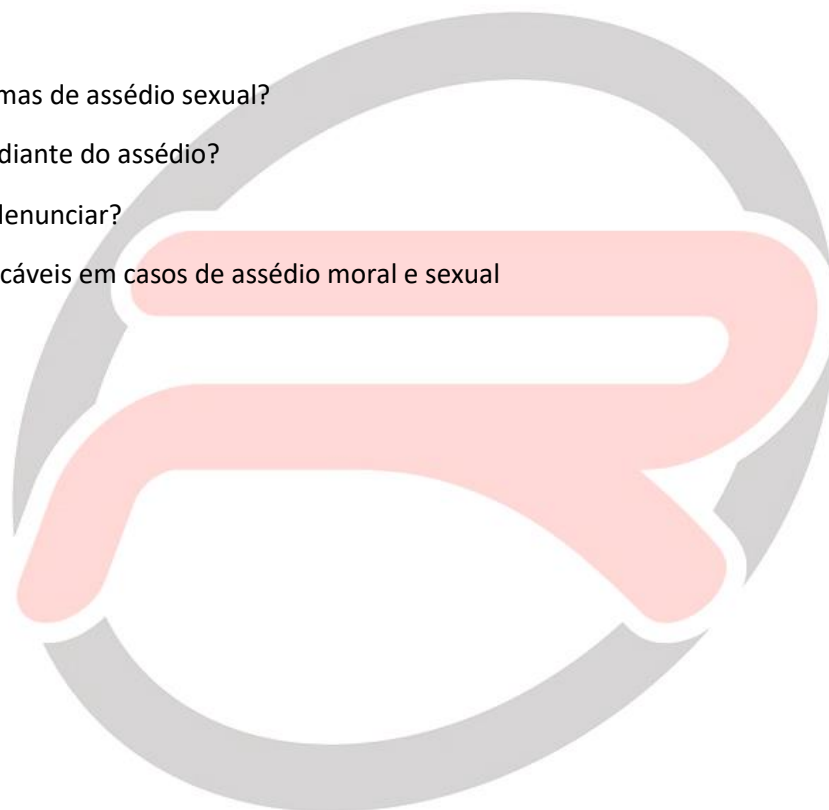
O que é?

Quais as formas de assédio sexual?

O que fazer diante do assédio?

Para quem denunciar?

Sanções aplicáveis em casos de assédio moral e sexual



ROTRANS
transportes e serviços

SOBRE O ASSÉDIO MORAL

O QUE É?

Qualquer conduta abusiva, frequente e repetida que visa diminuir, humilhar, vexar, isolar do grupo, constranger e/ou desqualificar um indivíduo ou um grupo, com a intenção de atingir, prejudicar e desacreditar a reputação da pessoa/grupo na sua atuação profissional, perante ela mesma, outras pessoas ou grupos, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física de uma pessoa e degradar o ambiente de trabalho. Muitas vezes toma a forma de ataques sutis, dissimulados e não declarados abertamente, mas capazes de causar sérios danos psicológicos à pessoa assediada. Pode ser de natureza vertical descendente (a violência parte da direção ou do superior hierárquico) ou ascendente (a violência é praticada por um ou mais empregados contra um superior), horizontal (a violência é praticada por um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico), ou, ainda, misto (a violência é praticada por superior hierárquico em conjunto com um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico).

O assédio moral no trabalho constitui-se como uma forma extrema e específica de violência psicológica no trabalho. Caracteriza-se pela repetição e ação prolongada de certos comportamentos. É expresso por meio de atos negativos que vão desde ataques verbais ou físicos até comportamentos mais sutis, dissimulados e não declarados abertamente. Os atos normalmente identificados como assédio podem ser divididos em quatro grupos:

- Deterioração das condições de trabalho: ações no sentido de fazer o indivíduo ou grupo parecer incompetente, tais como contestar sistematicamente as decisões por ele tomadas, tecer críticas exageradas e injustas em relação ao seu trabalho, induzir o alvo ao erro, sonegar informações para a realização do trabalho, dar instruções impossíveis de serem seguidas, retirar o trabalho que compete àquela(s) pessoa(s), restringir o desenvolvimento profissional, pressionar para não reivindicar os seus direitos (férias, horários, etc.).
- Isolamento e recusa de comunicação: comportamentos que têm o intuito de constranger e maltratar o outro, tais como deixar alguém fora de uma conversa, recusar falar-lhe, não o convidar para reuniões, interromper a pessoa constantemente, comunicar-se com a pessoa somente por escrito, evitar contato (até visual), colocá-lo em lugar separado dos outros, ignorar sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
- Atentado contra a dignidade: são gestos de desprezo, chacotas e insinuações desqualificadas, que são geralmente reparadas por todos, porém, a própria vítima é considerada responsável pelas atitudes negativas. Neste caso, o agressor utiliza-se de insinuações desdenhosas para desqualificar a vítima, criticar sua vida pessoal, espalhar rumores a seu respeito, zombar de suas características, implicar com suas origens, suas crenças religiosas ou convicções políticas.

SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL

O QUE É?

Conduta abusiva, de natureza sexual, implícita ou explícita, de forma reiterada, ou não, e indesejada, configurada por insinuações, contatos físicos forçados, convite ou pedidos impertinentes que apresente pelo menos uma das seguintes características:

- ser claramente uma condição para dar ou manter emprego, função ou estágio;
- influir em promoções ou outros benefícios na carreira do colaborador;
- prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar, constranger ou intimidar a pessoa.

Deve-se ressaltar que o contato físico não é requisito para a configuração de assédio sexual, basta que ocorra a perseguição indesejada. Pode também ser definido como quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com o intuito de prejudicar a atividade laboral da vítima, por parte de qualquer pessoa que faça parte do corpo funcional, independentemente do uso do poder hierárquico.

QUAIS AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

- Pedidos de favores sexuais pelo superior hierárquico com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação;
- Ameaças ou atitudes concretas de represália no caso de recusa, como a perda do emprego ou de benefícios;
- Abuso verbal ou comentário sexista sobre a aparência física;
- Frases ofensivas ou de duplo sentido;
- Alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas;
- Perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador;
- Elogios atrevidos;
- Convites insistentes para almoços ou jantares;
- Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- Solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios e recompensas;
- Exibição ou envio de material pornográfico, por qualquer meio;
- Pedidos para que os subordinados se vistam de maneira mais provocante ou sensual;
- Apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos.

A VÍTIMA

- Resistir. Dizer, claramente, não ao assediador;
- Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário; - Reunir provas, como bilhetes, e-mails, presentes e outros;
- Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a);
- Evitar conversar e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o(a) assediador(a);
- Na hipótese de assédio sexual, caso a vítima seja mulher, registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum;

SANÇÕES APLICÁVEIS EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O assediador pode ser punido tanto na esfera civil, como também nas esferas administrativa e penal, caso a denúncia seja registrada junto aos órgãos responsáveis. Administrativamente a empresa deverá aplicar a medida conforme confirmado o assédio moral ou sexual, podendo chegar ao desligamento por justa causa a ser identificado a gravidade do ocorrido.

AÇÕES DE PREVENÇÃO (CIPA E RECURSOS HUMANOS)

- Estabelecer diálogo sobre os métodos de organização de trabalho com os gestores e empregados;
- Promover seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e sensibilização sobre tais práticas;
- Disseminar informações sobre assédio;
- Possibilitar a educação e a capacitação de gerentes, pessoas chaves, líderes e empregados;
- Promover práticas que estimulem o respeito, a colaboração e a integração entre os colaboradores.
- Semestralmente oferecer material didático para todos os colaboradores, contendo informação, formas de denuncia e promovendo dialogo a respeito do tema.

PARA QUEM DENUNCIAR?

Sempre que houver qualquer conduta que infrinja a observância ao presente manual de prevenção e combate ao assédio moral e sexual, todo colaborador ou público externo terá acesso ao Canal de Denúncia acessível por meio dos seguintes canais:

Telefone: (75) 99823-8331. (De responsabilidade do comitê de ética)

E-mail: ouvidoria@rotrans.com.br

Formulário anônimo: <https://forms.gle/v2aaEfyFBYBCy9H67>

Caixa de sugestões e denunciar disponíveis na área comum da empresa

Presencialmente: O colaborador ou público externo pode entrar em contato com a equipe de CIPA que estará devidamente orientada de como proceder, ou ao comitê de Ética da empresa Rotrans Transportes e Serviços .

SOBRE O RECEBIMENTO DE DENÚNCIA

Toda pessoa que considere ter sido vítima de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho poderá comunicar a ocorrência à Ouvidoria. As denúncias recebidas serão avaliadas pela Ouvidoria quanto à existência de elementos mínimos de materialidade e autoria indispensáveis à sua apuração. Nos casos de assédio moral, a comunicação também poderá ser anônima, ou ainda mediante representação de empregados, associações e sindicatos, no interesse da pessoa vítima de assédio, hipóteses nas quais a Ouvidoria abordará a vítima para que autorize o tratamento da denúncia, sem o que não será possível prosseguir. Já a comunicação de assédio sexual dependerá de comunicação exclusiva da vítima.

Todas as informações relacionadas às denúncias terão caráter confidencial, para preservação da intimidade dos envolvidos, sendo conhecidas exclusivamente pela Ouvidoria 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.

PROCEDIMENTOS APLICÁVEIS EM CASO DE RECEBIMENTO DE DENÚNCIA

1. Atender a vítima e lhe oferecer o suporte necessário
2. Reunir o comitê de ética, CIPA e RH da empresa em ambiente seguro e privado
3. Abrir sindicância interna para identificação do ocorrido
4. Ouvir a vítima
5. Coletar relato de possível testemunha caso a vítima autorize
6. Ouvir o denunciado e testemunhas
7. Registrar todos os passos em pasta no servidor definida pelo comitê de ética
8. Em caso de constatada o assédio moral, adotar medida administrativa conforme gravidade do ocorrido, podendo ser uma advertência, suspensão ou desligamento.
9. Em caso de constatada o assédio sexual, orientar a vítima a denunciar o ocorrido junto a delegacia da mulher. Realizar o desligamento do colaborador.

REFERÊNCIAS

CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL – FINEP

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL, PREVINA-SE - CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

--

Emitido e elaborado por:

Celso Machado

21/06/2023