

NÃO ASSÉDIO

CARTILHA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO
AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

FIERN IEL SESI SENAI

CARTA DO PRESIDENTE

A presente cartilha aborda dois temas importantíssimos: assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho. Por meio desta cartilha, reforçamos o compromisso da FIERN, SESI, SENAI e IEL com a transparência, o respeito e a boa conduta profissional. Acreditamos que as relações interpessoais devem acontecer de maneira segura e confiável, como versa a história das instituições aqui envolvidas. Por isso, além do papel educacional, esta cartilha funciona também como um canal direto de diálogo, disponibilizando todos os meios necessários para denúncias. A indústria vem se mostrando pioneira há anos, e não poderia ser diferente com estes temas, tão importantes para a sociedade e para o campo profissional.

ROBERTO PINTO SERQUIZ ELIAS

Presidente da FIERN



**ASSÉDIO
NÃO**

Sumário

Apresentação e objetivos desta cartilha	06
Sobre o assédio moral	
O que é assédio moral?	08
Tipos de assédio moral.	11
O que diz a lei?	12
Quais situações merecem atenção?	12
O que não é assédio moral?	13
Como a vítima pode proceder?	14
Consequências do assédio moral	15
Sobre o assédio sexual	
O que é assédio sexual?	18
Atenção aos sinais	19
Atitudes que configuram assédio sexual	20
O que pode ser considerado prova?	21
O que diz a lei a respeito do assédio sexual?	21
Legislação trabalhista	22
Como a vítima pode proceder?	22
Medidas preventivas para os assédios	23
Comissão de ética e conduta	24
Canais oficiais: ouvidoria e Compliance	25

Apresentação e objetivos desta cartilha



Por meio desta cartilha, **FIERN, SESI, SENAI E IEL**, objetivam oferecer importantes informações que possibilitem a identificação de situações que caracterizam o assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, assim como as medidas cabíveis para garantir o acolhimento e proteção da vítima e a responsabilidade do assediador no âmbito legal.

Assédio, seja moral ou sexual, não devem ser admitidos, em hipótese alguma. Quebrar o silêncio e fornecer ajuda são pontos essenciais para garantir a dignidade, bem como os direitos fundamentais, previstos em lei.

O que é o assédio moral?



As situações que constituem assédio moral envolvem a exposição dos trabalhadores a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras durante o exercício de suas funções. Também podem estar relacionadas a situações de intimidação ou discriminação. Pode ocorrer de maneira repetitiva e prolongada ou de forma pontual. É importante redobrar a atenção, já que em alguns casos, a prática isolada pode passar despercebida. O assédio moral ofende a dignidade e o psicológico dos trabalhadores, gerando em muitos casos sentimento de culpa, tristeza e depressão.

A conduta abusiva pode ter o objetivo de humilhar, motivar o trabalhador a pedir desligamento de um projeto, demissão e/ou mudança de comportamento – especialmente quando há opiniões divergentes entre a parte assediada e o assediador. Em nenhum dos casos, o assédio deve ser tolerado. A humilhação, constrangimento ou degradação das relações profissionais não deve acontecer sob nenhuma justificativa, independente do cargo ou profissão.

Assédio não é brincadeira



Tipos de assédio moral

1. Assédio Vertical Descendente

Quando o assédio é cometido por um colaborador que ocupa posição hierárquica superior ao colaborador assediado.

2. Assédio Moral Organizacional

Quando a empresa/organização cria um ambiente de trabalho extremamente competitivo, incentivando seus funcionários a disputarem entre si de maneira desleal e despertando o medo, por meio de ameaças.

3. Assédio Moral Horizontal (Bullying hexagonal)

Quando assediador e assediado ocupam a mesma posição hierárquica na empresa/organização.

4. Assédio Moral Vertical Ascendente

É extremamente raro, mas pode ocorrer. Quando o subordinado, ou grupo de subordinados, pratica assédio ou causa constrangimento ao seu superior hierárquico, por interesses diversos.

O que diz a lei?

Segundo o art. 5º, e 6º, da República Federativa do Brasil: *“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”.*

O Código Civil também aborda o tema, no art. 186: *“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.*

Quais situações merecem atenção?

- Retirar o trabalho que habitualmente era de responsabilidade do colaborador sem aviso, provocando a sensação de inutilidade ou incompetência.
- Cobranças vexatórias e desrespeitosas.
- Contestar o colaborador a todo momento, sem razão aparente.
- Ignorar a presença do assediado, deixando de responder quando este tenta interagir.
- Gritar e/ou falar de maneira desrespeitosa.
- Passar tarefas humilhantes.
- Espalhar boatos ofensivos ou humilhantes.

- Divulgar informação sigilosa a respeito do colaborador (seja a respeito do trabalho, situações pessoais que o assediador saiba, ou quadro de saúde).
- Atribuir apelidos pejorativos.
- Postar mensagens depreciativas em grupos ou redes sociais.
- Punir colaboradores com situações vexatórias (brincadeiras, danças, apostas).
- Retirar cargos e funções sem motivo justo.
- Manipular informações, deixando de repassá-las para prejudicar o colaborador.
- Vigilância excessiva.

Atenção: há outras situações que podem configurar assédio moral. É importante estar atento aos sinais.

O que não é assédio moral?

1. Exigências profissionais

Todas as atividades profissionais exigem eficiência. Sendo assim, conversar a respeito do cumprimento de tarefas/metras, não é assédio moral. Cobranças e críticas construtivas também fazem parte do ambiente profissional. Elogios podem ser feitos em público e críticas em particular.

2. Maior volume de trabalho

É comum que alguns períodos e/ou projetos exijam um maior volume de trabalho. A realização de serviços extraordinários faz parte, desde que obedeçam aos limites previstos na lei.

3. Mecanismos de controle

Ponto eletrônico e outras ferramentas, sejam digitais ou não, podem auxiliar no controle e gerenciamento de demandas. Essas ferramentas, seja no ambiente presencial ou virtual, não são consideradas assédio moral, desde que não interfiram na privacidade dos funcionários. A empresa/organização também pode estabelecer o bloqueio de determinados sites e conteúdos, visando priorizar aquilo que concorda com seus objetivos e escopo.

Como a vítima pode proceder?

- Procurar ajuda e acolhimento. Romper o silêncio, procurando apoio dos colegas e demais setores responsáveis, como a Ouvidoria e o Compliance (e-mails).
- Anotar de forma detalhada todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local, colegas que testemunharam os fatos, conversas, prints, etc.
- Reunir provas: bilhetes, e-mails, presentes e outros.

- Comprovar, por meio de testemunhas, tratamento diferente ou humilhação.
- Outros canais de ouvidoria:

Telefone: (84) 3234-7842

Horário de atendimento: 09h às 12h / 14h às 17h

Endereço: Av. Senador Salgado Filho, 2860 – Lagoa Nova
Natal/RN – CEP: 59075-900

E-mail da ouvidoria: ouvidoria@fiern.org.br

Consequências do assédio moral

1. Depressão, crises de ansiedade e/ou crises de pânico.
2. Baixa autoestima.
3. Medo e isolamento.
4. Cansaço mental.
5. Dificuldade de tomar decisões.
6. Aumento de pressão arterial.
7. Tremores e palpitações.
8. Em casos extremos, risco de suicídio.



Lembre-se:

as notícias e/ou denúncias reportadas pela vítima à empresa/ organização têm caráter sigiloso, confidencial e com garantia de não retaliação.

O que é o **assédio sexual?**



No ambiente de trabalho, o assédio sexual pode assumir muitas abordagens: forma verbal, não verbal ou física. A conduta de conotação sexual inclui chantagem, intimidação, gestos, apelidos maliciosos, contato físico e outros meios, sem o consentimento da vítima.

O assédio sexual é extremamente constrangedor, degradante, desrespeitoso, humilhante e desestabilizador, podendo levar a vítima a depressão, ansiedade, traumas, entre outros.

Segundo Maurício Drapeau: “Toda conduta de natureza sexual não autorizada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas”.

Atenção aos sinais

O assédio sexual pode ser claro ou sutil. Algumas situações podem ser insinuadas, levando a vítima a duvidar a respeito da real gravida-

de. Também é possível que o assédio seja caracterizado por coação ou chantagem, criando situações nas quais a vítima é condicionada a possíveis melhorias na carreira, desde que favoreça sexualmente o assediador.

Atitudes que configuram assédio sexual:

- Piadas de conteúdo sexual evidenciem o corpo
- Carícias e toques
- Punições condicionadas a não realização de favores sexuais
- Comentários maliciosos
- Pedidos de favores sexuais
- Obrigar o uso de uniformes e/ou roupas inapropriadas, que
- Concessão de benefícios condicionados a favores sexuais
- Solicitar vídeos e/ou fotos inapropriadas
- Intimidar ou humilhar
- Criar situações constrangedoras, com apelo sexual

Atenção: para ser caracterizado como assédio sexual, não é necessário o contato físico. Há várias condutas que configuram assédio, como expressões verbais ou escritas.

O que pode ser considerado prova?

As provas admitidas pela justiça em caso de assédio sexual, são:

- Gravações telefônicas
- Cópias de mensagens eletrônicas
- Bilhetes
- Relatos de testemunhas

O que diz a lei a respeito do assédio sexual?

No Brasil, o assédio sexual é crime, definido no artigo 216-A do Código Penal como “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 um a dois anos.

De acordo com a lei, o assédio é crime quando praticado por superior hierárquico ou ascendente. Há duas interpretações em relação à prática do ato: o assédio pode ocorrer pelo simples constrangimento da vítima ou pela prática contínua de atos constrangedores.

Legislação trabalhista

Embora o processo criminal decorrente do assédio sexual seja da competência da Justiça Comum, a prática tem reflexos também no Direito do Trabalho. Ela se enquadra, por exemplo, nas hipóteses de não cumprimento das obrigações contratuais (artigo 483, alínea “e”, da CLT) ou de prática de ato lesivo contra a honra e boa fama (artigo 482, alínea “b”). Nessa situação, a vítima pode obter a rescisão indireta do contrato de trabalho, motivada por falta grave do empregador, e terá o direito de extinguir o vínculo trabalhista e de receber todas as parcelas devidas na dispensa imotivada (aviso prévio, férias e 13º salário proporcional, FGTS com multa de 40%, etc.).

Como a vítima pode proceder?

- Procurar ajuda e acolhimento. Romper o silêncio, procurando ajuda dos colegas e demais setores responsáveis, como a Ouvidoria e o Compliance (e-mails).
- Anotar de forma detalhada todos os assédios sofridos: dia, mês, ano, hora, local, colegas que testemunharam os fatos, conversas, prints, etc.
- Reunir provas: bilhetes, e-mails, presentes e outros.
- Evitar conversar e permanecer sozinho(a) – sem testemunhas – com o assediador.

Medidas preventivas para os assédios moral e sexual

- Divulgar materiais de conscientização.
- Realizar palestras e oficinas sobre o tema.
- Incentivar a diversidade de perfis profissionais.
- Observar a repentina mudança de comportamento de colaboradores, especialmente se isso acontece com frequência em um setor específico.
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (falta ao trabalho).
- Oferecer suporte, com direito a sigilo, para a vítima.
- Promover a comunicação não violenta.
- Realizar avaliação psicológica.
- Estabelecer canais para o recebimento e encaminhamento de denúncias.
- Gerir conflitos de maneira interpessoal, tolerante e empática.
- Promover a equidade.
- Realizar feedback individual e coletivo de maneira periódica
- Oferecer acolhimento e apoio psicológico; orientar colaboradores que relatem ser vítimas de assédio moral.



Comissão de ética

O Comitê de Ética e Conduta é um órgão de caráter permanente, informativo e consultivo, com funções executivas e decisórias, constituído para buscar o aprimoramento das práticas de governança corporativa das Entidade do Sistema FIERN, zelar pelo funcionamento adequado e ético dos órgãos que compõem toda a estrutura do Sistema FIERN e assessorar a Ouvidoria, analisando as manifestações recebidas que guardem relação com infrações ao Código de Conduta e Ética, bem como sempre que necessário, mantendo como princípios a retidão e a imparcialidade nas suas análises.

Canais oficiais:
**ouvidoria e
compliance**

Ouvidoria

A finalidade da Ouvidoria é possibilitar ao cidadão ou colaborador relacionar-se, diretamente, com a Entidade para apresentar denúncias, elogios, informações, reclamações, solicitações e sugestões, relativas à prestação dos serviços e/ou o desempenho institucional, em geral.

As comunicações, verbais ou escritas, são classificadas conforme adiante:

- **Denúncia:** comunicação de prática de ato ilícito ou violação do Código de Ética e Conduta, ou ainda, atos suspeitos ou fundamentados, que requerem apuração e providências e que representem riscos para as Entidades;
- **Reclamação:** demonstração de insatisfação – que envolva algum tipo de reivindicação ou reparação – relativa ao atendimento, aos produtos ou aos serviços prestados;
- **Crítica:** apreciação negativa ou positiva (ou ambas) a cerca de algo que o manifestante entende adequado ou inadequado em relação à Entidade. Quando é seguida de uma sugestão da superação da questão crítica apresentada, deve ser classificada como “sugestão”;
- **Elogio:** demonstração de reconhecimento ou satisfação em relação ao atendimento, aos produtos ou serviços;
- **Sugestão:** proposição de ideia ou formulação de proposta de aprimoramento de produtos, processos e serviços prestados.

- **Solicitação com Alto Grau de Complexidade:** qualquer pedido de providências ou dúvidas que demandem orientação ou atendimento especiais acerca de produtos ou serviços e que fujam ao escopo das questões tratadas por outros canais de relacionamento com clientes e/ou público externo.

Objetivo:

O exercício da atividade de Ouvidoria deve estar pautado pelos princípios básicos da transparência, imparcialidade, sendo crítico e discreto em defesa dos interesses do seu público-alvo, observando-se as normas e os regulamentos que possibilitam o equilíbrio nas relações de consumo de produtos e serviços e, ainda, garantindo um atendimento atencioso, digno e com padrão de qualidade.

Das atribuições da ouvidoria:

O que a Ouvidoria deve fazer:

- a) Assegurar ao usuário a manifestação de forma direta e desburocratizada, disponibilizando mecanismos que permitam o acompanhamento do trâmite completo de sua manifestação;



- b)** Receber e registrar as manifestações do público-alvo referentes aos serviços, produtos, atendimentos e outras atividades desenvolvidas pelo Sistema FIERN, avaliar a procedência e buscar soluções junto às Unidades Operacionais/Administrativas, acompanhando as providências adotadas e o cumprimento dos prazos estabelecidos;
- c)** Informar ao demandante sobre as providências adotadas, em relação à manifestação apresentada, com agilidade e transparência;
- d)** Resguardar o sigilo das informações;
- e)** Representar os interesses do público-alvo nas Entidades do Sistema FIERN e os interesses das mesmas junto ao público-alvo;
- f)** Ser a instância principal na mediação de demandas, depois de esgotadas as possibilidades de ações pelas Entidades do Sistema FIERN;
- g)** Atuar no Gerenciamento do SAC;
- h)** Interagir com as Entidades do Sistema FIERN para atuar na solução de conflitos;
- i)** Analisar as manifestações recebidas, para identificar oportunidades de melhorias, sugerindo às Entidades, medidas de aperfeiçoamento de serviços, produtos, atendimentos e outras atividades desenvolvidas no Sistema FIERN;
- j)** Ser fonte de informações seguras para o Sistema FIERN, subsidiando decisões estratégicas.



O que a Ouvidoria não deve fazer:

- a)** Atuar como única instância;
 - b)** Intervir em questões pendentes de decisão administrativa ou judicial;
 - c)** Apurar denúncias de irregularidades e infrações (disciplina e processo administrativo), ou realizar auditorias;
- Dica:** Deverão ser encaminhadas ao comitê de ética e conduta das entidades. Ramal da ouvidoria: 6350;
- d)** Desempenhar ações de caráter assistencialista ou protecionista;
 - e)** Atuar com foco no imediatismo, sem avaliar a situação como um todo; e,
 - f)** Atuar como serviço de atendimento ao consumidor.

Canais da ouvidoria:

A ouvidoria tem o objetivo de mediar o diálogo entre o Sistema Indústria e seus clientes para promover a solução de problemas relevantes, que não tenham sido resolvidos previamente pelo SAC. Além disso, é um canal que permite que todos os colaboradores, cidadãos e empresas possam sugerir, criticar, elogiar, reclamar, bem como oferecer denúncias de atos ilícitos praticados e em não conformidade com as leis, principalmente de Acesso à Informação, de Anticorrupção e de Lavagem de Dinheiro. Lembrando que a ferramenta assegura, ainda, a preservação do anonimato dos denunciadores, a confidencialidade e a garantia de não retaliação.

SESI: www.rn.sesi.org.br/ouvidoria

SENAI: www.rn.senai.br/ouvidoria

FIERN: <https://intranet.fiern.org.br/index.php?class=IntranetOuvidoria>

IEL: <https://intranet.fiern.org.br/index.php?class=IntranetOuvidoria>.

Telefone: **(84) 3204-6350**

Horário de atendimento: **9h às 12h | 14h às 17h**

E-mail da ouvidoria: ouvidoria@fiern.org.br

Endereço: **Av. Senador Salgado Filho, 2860 – Lagoa Nova**

Natal/RN – CEP: 59075-900.

Compliance

A Gestão do Programa Corporativo de Compliance estabelece procedimentos para prevenir, detectar e remediar riscos relacionados ao cumprimento de leis e regulamentos sob a perspectiva da ética e da integridade.

O Compliance tem a função de fazer cumprir as normas para evitar todas as situações que enfraquecem o Sistema FIERN no mercado e retiram sua credibilidade.

Por isso, que estabelece tanto para os terceiros, como para os colaboradores, qual a imagem que as Entidades querem passar e seu comprometimento em buscar soluções antes que o problema apareça.

E-mail: compliance@fiern.org.br

Telefone: **(84) 3204-6366**



FIERN IEL SESI SENAI