



90 ANOS
DE EXCELÊNCIA

Prevenção ao Assédio Moral e Sexual

SPDM - Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina





1. Apresentação.....	04
2. O que é Assédio Moral? Quais os tipos de Assédio Moral?.....	05
3. O que é Assédio Sexual? Quais os tipos de Assédio Sexual?.....	06
4. Como se caracteriza? Quais as consequências do Assédio Moral e Sexual?.....	07
5. Como identificar o assédio moral e assédio sexual?.....	08
6. O que não é Assédio Moral e Sexual?.....	10
7. Canais de Comunicação da SPDM.....	12
8. Referências bibliográficas.....	15

1. Apresentação



A SPDM não compactua com a prática de assédio, sendo certo que tomará todas as medidas internas para prevenir sua ocorrência, bem como, legais para erradicar tal conduta dentro de suas unidades, fazendo com que os colaboradores da nossa instituição tenham um entendimento consistente sobre o tema e devidamente orientados.

Sendo assim, em cumprimento legislação vigente e a NR 5, vimos implementar, através dessa cartilha, a iniciativa de conscientizar os funcionários contratados e terceiros sobre esse tema.

Com exemplos simples e linguagem acessível, sinalizamos algumas situações que configuram assédio moral e assédio sexual, suas características e consequências.

Aproveitamos a oportunidade de orientar como podemos documentar tais ocorrências de forma sigilosa utilizando nossos Canais de Comunicação oficiais.

A SPDM, em parceria com a atual gestão da CIPA, cumprindo a nova Lei nº 14.457/2022, de 22 de setembro de 2022, que estabelece medidas para a promoção de um ambiente de trabalho sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho, bem como medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual, além de outras formas de

violência no âmbito do trabalho.



DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 22/09/2022 | Edição: 181 | Seção: 1 | Página: 10
Órgão: Atos do Poder Legislativo

LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022

Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011.

Figura 1. - Lei acessada através do link - <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.457-de-21-de-setembro-de-2022-431257298>

A Portaria MPT nº 4.219/2022 alterou a nomenclatura da CIPA, que passou a se chamar Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.

Usufrua desse conteúdo de forma a se conscientizar sobre assédio moral e sexual e Compartilhe o conhecimento com seus colegas de trabalho.

2. O que é Assédio Moral? Quais os tipos de Assédio Moral?



Assédio Moral é toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a pôr em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho. Pode ser causada por superiores, subordinados ou entre colega de trabalho de mesma hierarquia, de forma individual ou coletivamente.



Figura 2. Exemplos de assédio moral extraído do site da Controladoria-Geral do Estado de Goiás - <https://www.controladoria.go.gov.br/portal-das-corregedorias/assedio-no-ambiente-de-trabalho.html>

Assédio Moral Vertical Ascendente

Quando o assédio é praticado pelo subordinado, ou grupo de subordinados, contra o superior hierárquico.

Assédio Moral Vertical Descendente

Quando o superior se aproveita da sua condição de autoridade para menosprezar, humilhar, desdenhar do seu subordinado.

Assédio Moral Horizontal

Geralmente esse assédio é instigado pela competição no ambiente de trabalho, acontece entre trabalhadores que estão no mesmo nível hierárquico.

Assédio Moral Misto

Essa é a modalidade mais complicada, pois ela junta o assédio vertical e horizontal. Ou seja, o empregado sofre humilhações por parte do seu superior e dos demais colegas.

3. O que é Assédio Sexual? Quais os tipos de Assédio Sexual?



Assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos, insinuações ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Assédio Sexual por chantagem



É aquele praticado por um superior hierárquico da vítima, que pode ser um chefe, gerente ou supervisor, visando obter favor sexual em troca de melhores condições de trabalho, melhoria de salário ou temendo a perda do emprego.

Assédio por intimidação



É aquele que ocorre independentemente da hierarquia entre a vítima e o ofensor. Pode ser praticado tanto por um colega de trabalho, quanto por qualquer outro funcionário que esteja na empresa, se caracterizando por uma intimidação sexual, física ou verbal, criando uma situação hostil, humilhante e intimidante no ambiente de trabalho. Nesses casos é comum que em decorrência da nocividade do ambiente de trabalho, a vítima peça demissão.

4. Como se caracteriza? Quais as consequências do Assédio Moral e Sexual?



Assédio Moral

É caracterizado pela prática reiterada ou não e discriminatória, pautada em uma conduta abusiva.

Consequências para a empresa:



- Queda de produtividade;
- Alteração da qualidade do serviço e do produto;
- Doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos ao equipamento;
- Troca constante de empregados; e
- Aumento nas ações trabalhista por danos morais.

Consequências para o assediado:



- Perda de motivação, criatividade, capacidade de liderança;
- Aumento da ansiedade, insegurança, depressão, entre outras doenças;
- Aumento das doenças profissionais e acidentes de trabalho; e
- Dificuldade de se manter empregado.

Assédio Sexual

É caracterizado por uma ação reiterada, mas dependendo do caso pode até ser considerado como um ato único, em que a vítima, que pode ser mulher ou homem, acaba sendo intimidada com incitações sexuais inoportunas.

Consequências:

- O assédio sexual é crime!, tipificado no artigo 216-A do Código Penal;
- A vítima do assédio pode pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho, conhecida como justa causa no empregador;
- Além da rescisão indireta, é cabível uma indenização pelos danos morais ocasionados no trabalhador; e
- O assediador, por sua vez, deve ser demitido por justa causa da empresa.

5. Como identificar?



Assédio Moral



Qualquer resposta SIM para uma das perguntas abaixo mostra que há necessidade de investigação mais apurada da situação. Atentamos a alterações comportamentais e emocionais, que desencadeiam à depressão, estresse, desestímulo ao trabalho em razão da forte angústia gerada pelas vivências abusivas. E, em casos mais graves levam à uma degeneração em todo o ambiente do trabalho.

O comportamento é:

- Inoportuno ou ofensivo?
- Reiterado (repetitivo)?
- Inaceitável para os padrões éticos de conduta?
- Ofendeu, desqualificou ou causou humilhações ou vergonha à pessoa a quem foi dirigida?
- Prejudicial à saúde ou ao ambiente de trabalho?
- Compromete a dignidade profissional?
- Compromete a dignidade pessoal com comunicação constantemente desrespeitosa?
- Gera efeito a degradação proposital das condições de trabalho, com o estabelecimento, por exemplo, de regras diferentes e prejudiciais?
- Objetiva isolar ou excluir a vítima, a exemplo da sonegação de informações importantes para a realização do trabalho?

5. Como identificar?



Assédio Sexual



Pode se expressar por meio de condutas físicas, verbais sejam elas claras ou sutis. Também pode ocorrer por meio de insinuações, gestos ou em forma de chantagem.

Condutas físicas:

Tocar de forma sensual ou sexualmente no corpo da outra pessoa, acariciar, agarrar, beliscar, bloquear caminhos com o objetivo de fazer um avanço sexual, entre outros.

Condutas verbais:

Fazer referências à sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero ou ao corpo da pessoa, observações sexistas, brincadeiras ou provocações sexuais, convites insistentes para sair, propostas indesejadas de caráter sexual oralmente ou por meios eletrônicos.

Perguntar sobre a vida privada relacionada ao exercício da sexualidade, contar mentiras ou espalhar rumores sobre a vida sexual da pessoa, compartilhar sem consentimento imagens íntimas da pessoa assediada, fazer descrições gráficas de pornografia, chantagear para permanência ou promoção no emprego.

Não verbais explícitas:

Ter materiais pornográficos como cartazes, desenhos animados, desenhos de calendários, fotos, programas de computador de natureza sexual, enviar materiais audiovisuais de caráter sexual ofensivo, brinquedos e objetos de natureza sexual.

Não verbais implícitas:

Olhares fixos, maliciosos e de avaliação da pessoa, gestos depreciativos de natureza sexual, expressões faciais de natureza sexual, entre outros.

6. O que não é Assédio Moral e Sexual?



Não é Assédio Moral

Muitas vezes o assédio moral é confundido com um conflito, com um ato de gestão ou com um ato diretivo. Os exemplos a seguir trazem algumas situações em que o fato, por si, não é considerado uma prática de assédio moral:

A - Situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento

A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos, em que pese algumas situações pontuais possam caracterizá-lo. Assim, um comportamento isolado ou eventual não, em tese, é assédio moral, embora possa produzir dano moral.

B - Exigências Profissionais

Fazem parte do cotidiano as cobranças, as críticas construtivas, bem como as avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico, desde que feitas de forma explicitamente profissional, com o objetivo de obter melhorias, e desde que não sejam vexatórias. Porém, constituem assédio moral as situações em que imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo, e utilizadas com um propósito de represália, o que pode causar o comprometimento da integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo. Desta forma, um chefe exigente, que exige a excelência no trabalho, poderá apresentar uma conduta inerente ao seu papel e função de coordenar e gerenciar pessoas e processos.

C - Condições de Trabalho

Trabalhar em um espaço inadequado, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a menos que seja direcionado a um trabalhador ou grupo de trabalhadores com o objetivo de constrangê-lo(s) ou desmerecê-lo(s) frente aos demais. Ao contrário, poderá constituir em assédio moral se a negativa para participação em um evento tiver o objetivo de excluir ou isolar o agente público do restante da equipe.

6. O que não é Assédio Moral e Sexual?



D - Conflitos no ambiente de trabalho

Debates técnicos entre integrantes da equipe e entre a equipe e os gestores não configuram, por si, assédio moral, mesmo que gerem eventuais conflitos de posicionamento.

E - Atos administrativos e gerenciais

Os atos de remanejamento ou realocação de trabalhadores entre setores, escalas de trabalho, nota de avaliação de desempenho, por exemplo, são prerrogativas dos gestores e, observada a legislação, seus atos não podem ser confundidos, por si só, como assédio moral. As discordâncias normais a esses processos devem ser tratadas no campo administrativo, devidamente justificados.

O elemento “imposição da vontade” é muito importante para que o ato seja considerado como assédio sexual. Assim, é fundamental que não exista reciprocidade da vítima. Além disso, o ato deve causar constrangimento, fazendo com que a vítima se sinta agredida, lesada, perturbada e ofendida. Se ocorreu uma mera sedução não ofensiva, sem relevância com a função exercida e ainda não é repelida, pode não ser considerado assédio sexual.

Sentiu-se Assediado? O que fazer?

É importante:

1. Para uma apuração efetiva, que a vítima ou outro denunciante encaminhe provas do assédio;
2. Se for o caso, comunique seu superior imediato ou liderança da Instituição sobre o ocorrido; e
3. Documente com detalhes no Canal de Denúncias - Canal Confidencial da SPDM.

7. Canais de Comunicação da SPDM



Canal Confidencial

É um canal para comunicação segura e, se desejada, anônima, de desvio ou descumprimento do Código de Ética e Conduta, do Código Anticorrupção e/ou de qualquer lei, política ou norma interna da SPDM, e pode ser utilizado por todos os colaboradores, parceiros, fornecedores e terceiros.

<https://www.spdm.org.br/sistemas/canalconfidencial>

As informações registradas serão recebidas e apuradas de forma independente e especializada, assegurando sigilo absoluto e o tratamento por uma alçada independente e livre de qualquer retaliação.

A SPDM não permite retaliações com as manifestações de boa fé e garante a confidencialidade e o sigilo de todas as denúncias

Quem pode denunciar?

Posso registrar minha denúncia sem me identificar? O que devo relatar na denúncia de assédio? Como preencher o canal de denúncias?

Todos os colaboradores podem e devem denunciar.

Você pode registrar a sua denúncia de forma anônima, mas nada impede que, querendo, você se identifique. Em casos anônimos, as informações apresentadas serão usadas para o aprimoramento de atividades preventivas de sensibilização e de treinamento nas unidades identificadas na denúncia.

Anote todas as atitudes do assediador, com dia, hora, local e se alguém presenciou a cena. É importante que guarde eventuais provas escritas do assédio moral.

7. Canais de Comunicação da SPDM



90 ANOS
DE EXCELÊNCIA

Canal Confidencial

PÁGINA INICIAL

REALIZAR RELATO

ACOMPANHAR RELATO

CONTATO

CANAL CONFIDENCIAL

Este é um canal para comunicação segura e, se desejada, anônima, de desvio ou descumprimento do Código de Ética e Conduta, do Código Anticorrupção e/ou de qualquer lei, política ou norma interna da SPDM, e pode ser utilizado por todos os colaboradores, parceiros, fornecedores e terceiros.

As informações aqui registradas serão recebidas e apuradas de forma independente e especializada, assegurando sigilo absoluto e o tratamento por uma alçada independente e livre de qualquer retaliação.

ENTENDA COMO FUNCIONA O CANAL CONFIDENCIAL DA SPDM

Você pode registrar denúncias relacionadas à:

- Agressão Física;
- Álcool, Drogas e Armas de Fogo;
- Assédio Moral;
- Assédio Sexual;
- Atuações relacionadas a fornecedores e prestadores de serviços;
- Conflito de Interesse;
- Corrupção;
- Descumprimento as Políticas, Normas, Procedimentos e Código de Conduta;
- Desvios;
- Discriminação;
- Exercício ilegal da profissão;
- Fraude Contábil ou Fiscal;
- Furtos;
- Lavagem de Dinheiro;
- Meio Ambiente;
- Relacionamento Afetivo Amoroso Inadequado;
- Segurança do Trabalho;
- Suborno;
- Outras irregularidades.

O que são consideradas irregularidades?

Ações ou omissões contrárias à lei ou às diretrizes do Código de Ética e políticas internas que possam causar dano à SPDM, aos seus colaboradores e demais públicos de interesse.

Caso sua manifestação não se enquadre nos casos acima e você queira fazer uma reclamação, solicitação de informação, pedido, opinião, sugestão, consulta ou elogio, acesse o site <https://www.spdm.org.br> e registre sua manifestação através do SAC ou canal FALE CONOSCO.

REALIZAR RELATO

ACOMPANHAR RELATO

Figura 03. - Página do Canal Confidencial da SPDM - <https://www.spdm.org.br/sistemas/canalconfidencial>

7. Canais de Comunicação da SPDM



Quais as etapas compõem meu relato no canal de denúncias?

A apuração do relato pode ser dividida em 4 etapas:

- 1º - Após o envio da Denúncia no Canal de Denúncia, o Setor responsável irá analisar o relato;
- 2º - Dependendo do caso, pode haver o encaminhamento da ocorrência para a Diretoria local;
- 3º - No caso acima, a diretoria irá analisar e encaminhará a ocorrência para a liderança responsável e suas providências; e
- 4º - A pessoa que cometeu o ato poderá ser chamada para oitiva e será avaliada, podendo responder pelo ato e será apresentada a ela, as devidas consequências. Buscando assim, entendimento entre as partes envolvidas.

POP (Programa de opinião participativa)

É uma ferramenta que permite ao colaborador registrar críticas, sugestões, dúvidas e elogios, com tratativas mais ágeis e efetivas.

O apontamento pode ser identificado ou não identificado, ficando a critério do colaborador.

Acesse o link abaixo e registre seu apontamento, sempre que necessário!

<https://interact.spdmafiliadas.org.br/apps/qms/SASAnonymousTicketsApplication.jsp>

Ações de Prevenção na SPDM

A SPDM adota uma série de medidas para a prevenção do assédio, que vão desde a aplicação de treinamentos e palestras para explicar as regras internas e condutas que não são admitidas pela empresa, inclusão de cláusulas sociais em normas coletivas, disponibilização de um canal confidencial para registros de denúncias, dentre outras.

8. Referências Bibliográficas / Revisões



Referência Bibliográfica

Advocacia, N. (20 de 10 de 2017). *Artigos Jusbrasil*. Fonte: Site da Jusbrasil: <https://nobeadvogados.jusbrasil.com.br/artigos/511583752/10-duvidas-frequentes-sobre-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho-que-todo-o-empregado-deve-saber>

Revisões

Revisão	Data
1ª versão	mai/23

SPDM - Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina

www.spdm.org.br

<https://www.spdmfiliadas.org.br>