



FENAE

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS ASSOCIAÇÕES
DO PESSOAL DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

FENAE

DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente: Sergio Hiroshi Takemoto.

Vice-presidente: Clotário Cardoso.

Diretor de Administração e Finanças: Marcos Aurélio Saraiva de Holanda.

Diretor de Esportes: Rafael de Castro Leite Pereira.

Diretor Sociocultural: Emanuel Souza de Jesus.

Diretor de Comunicação e Imprensa: Moacir Carneiro da Costa.

Diretora de Assuntos de Aposentados e Pensionistas: Rita de Cássia Santos Lima.

Diretor de Formação: Nilson Alexandre de Moura Júnior.

Diretora de Relações do Trabalho: Fabiana Cristina Meneguele Matheus.

Diretor de Saúde e Previdência: Leonardo dos Santos Quadros.

Diretora de Políticas Sociais: Rachel de Araújo Weber.

Diretora de Impacto Social: Giselle Maria Araújo de Menezes.

Diretor Jurídico: Marcos Leite de Matos Todt.

Diretor da Região Norte: Paulo Roberto da Costa.

Diretor da Região Nordeste: Paulo Roberto Massetti Moretti.

Diretora da Região Centro-Oeste: Vera Lúcia Barbosa Leão.

Diretor da Região Sudeste: Paulo Roberto Damasceno.

Diretor da Região Sul: José Megume Tanaka.

Diretor Executivo: Antonio Luiz Fermino.

CONSELHO FISCAL

Titulares: Jadir Fragas Garcia.

Maria Adelaide dos Santos.

Tulio Roberto Nogueira Menezes.

Suplentes: Lourdes Barboza da Silva.

Francisca de Assis Araújo Silva.

Marco Antonio Zanardi.

CONTEÚDO

Coordenação editorial: Cinara Lima.

Redação e pesquisa: Scarlett Rodrigues da Cunha- Sociedade Consciente.

Edição e revisão: Aline Baeza.

Arte, projeto gráfico e diagramação: Lisarb Senna de Mello.

O que é assédio?	Pag. 4
O que é assédio moral?	Pag. 4
O que é assédio organizacional?	Pag. 5
O que é assédio sexual?	Pag. 6
Quem comete os assédios?	Pag. 7
Principais legislações	Pag. 8
Impactos	Pag. 8
Algumas ações para prevenir	Pag. 9
Como denunciar?	Pag. 10
Siga a Fenae	Pag. 11

Combatendo os assédios e outras discriminações no ambiente de trabalho



Vivemos em uma sociedade na qual as empresas são um dos atores chave e centrais na promoção do bem comum, tendo a responsabilidade de promover e garantir direitos, combatendo as desigualdades, alcançando um ambiente de trabalho seguro, acolhedor, que possibilite desenvolvimento humano, econômico e social. Entretanto, ainda presenciamos um número alarmante de denúncias de violações de direitos cometidas no cenário empresarial, como por exemplo o aumento dos casos de assédio moral dentro do ambiente de trabalho - representando 4.6 mil ações trabalhistas por mês recebidas pela Justiça Federal (somente em 2022) - e de assédios sexuais, que segundo o Tribunal Superior do Trabalho, as denúncias subiram para 14% em 3 anos .

Ao compreender quem são as principais vítimas dessas violações de direitos, segundo a pesquisa do Forum Hub (2022), 31% das mulheres já sofreram assédio moral, enquanto homens relataram 22%. De acordo com os dados do Tribunal Superior do Trabalho, 72% das vítimas de assédio sexual são mulheres (2024). E, olhando para as interseccionalidades, os dados apontam que a maioria das mulheres assediadas são negras (49.1%), segundo a pesquisa “Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil” e de acordo com o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2022), as mulheres negras sofrem 13.3% a mais de assédios. Logo, no epicentro desse cenário trabalhista encontram-se as mulheres negras como as principais vítimas dos assédios. Com isso, entende-se que os assédios possuem raízes profundas, atreladas às desigualdades e outras formas de violências presentes na sociedade e que são refletidas nas relações de trabalho, como discriminação racial, machismo, preconceito, entre outros.

Isso coloca as empresas sob a responsabilidade de transformar esse cenário, e uma ferramenta importante é levar informação de maneira acessível sobre o assunto. A partir do entendimento que tais comportamentos se configuram violações de direitos, abre-se caminho para a responsabilização, sendo esse um dos principais objetivos da

“Cartilha: combatendo os assédios e outras discriminações no ambiente de trabalho” produzida pela Fena e Apcefs, sendo um instrumento de compartilhamento de informações, mas também de propor o desenvolvimento do acolhimento através de informações sobre o que são os assédios, como se manifestam no cotidiano, e principalmente, quais as estratégias para prevenir essa e outras violências no ambiente de trabalho.



O que é assédio?

Em linhas gerais, assédio se configura como uma série de comportamentos ofensivos e perturbadores que acontecem de forma constante e repetitiva.

3 elementos principais que caracterizam os assédios:



Atitude é destinada a uma pessoa ou grupo



Atitude constante e repetitiva



Atitude prolongada

O que é assédio moral?

São comportamentos ofensivos, materializados por meio de atitudes que desqualificam, excluem, humilham, ridicularizam, promovem desprezo a um grupo ou pessoa, ferindo a integridade física e psicológica. O assédio moral tem a intenção de desestabilizar emocionalmente as vítimas.

De acordo com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o assédio moral é definido da seguinte forma: “toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador”.

O que é assédio organizacional?

São comportamentos repetitivos amparados por estratégias e argumentos institucionais, na qual o assédio se torna uma “ferramenta de gestão” para impulsionar produtividade (muitas vezes) ou até mesmo para excluir pessoas no ambiente de trabalho.

É assédio moral:



Condutas abusivas através de palavras, gritos e xingamentos;



Criticar constantemente o trabalho da pessoa ou grupo de forma injusta e controlar, de forma excessiva, as atividades no ambiente de trabalho;



Difamar a pessoa ou grupo dentro do ambiente de trabalho;



Sobrecarregar a pessoa ou grupo como uma forma de “punir” (pressão exacerbada para cumprimento de metas) ou deixar sem atividades como uma forma de provocar a sensação de inutilidade, gerando impactos severos na saúde física e mental;



Demandar atividades e entregas impossíveis de serem realizadas (considerando tempo, recursos e priorização), apenas como uma forma de prejudicar a pessoa ou grupo;



Excluir a pessoa ou grupo de diálogos coletivos e até mesmo orientando outros empregados/as a não interagir com a outra pessoa ou grupo (provocando isolamento);



Ameaçar a integridade física com agressões, intimidações, danos materiais e outros.

Não é assédio moral:



Exigir que as metas sejam cumpridas. Entretanto, precisa-se considerar a razoabilidade, o caráter da atividade laboral e quais são as condições necessárias para o seu cumprimento de forma a manter o trabalho decente, seguro, saudável e respeitoso;



Exigir eficiência e qualidade nas entregas;



Realizar *feedbacks*. Entretanto, esse momento precisa ser realizado com sensibilidade, com respeito e buscando trazer pontos de destaque e evolução e pontos de crescimento (a serem aperfeiçoados). É o momento de impulsionar e não criticar em excesso e de forma desrespeitosa;



Usar tecnologia como aliada na eficiência das atividades. Vale dizer que a tecnologia precisa ser uma aliada em busca do cumprimento das atividades laborais e não pode ser utilizada como forma de controle e/ou perseguições.

Lembrando que é preciso respeitar o direito à desconexão.



O que é assédio sexual?

É definido como “**constrangimento com conotação sexual**” e que atenta contra a dignidade humana e a integridade física e psicológica, de acordo com o Tribunal Superior do Trabalho. E pode ocorrer de duas formas:

Assédio sexual por intimidação: comportamentos que intimidam, humilham e que tornem o ambiente de trabalho hostil. Propostas constrangedoras e que violem a dignidade humana, a liberdade sexual e a integridade física e mental;

Assédio sexual por chantagem: ocorre quando há uma exigência de conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos no ambiente de trabalho.

São exemplos:

- Contato físico indesejado e sem consentimento;
- Expressões, falas, olhares, gestos, envio de imagens e mensagens, comentários, entre outras formas de constranger, intimidar e chantagear;
- Convites insistentes e impertinentes;
- Chantagens para obter favorecimento em ambiente de trabalho;
- Ameaças e uso de força física;
- Intimidações com incitações sexuais inoportunas;
- Provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho com objetivo de prejudicar, constranger, intimidar e humilhar uma pessoa (Controladoria-Geral da União).

Também são considerados assédios:

Bullying: conjunto de comportamentos repetitivos e agressivos com o objetivo de intimidar, humilhar, isolar e expor uma pessoa ou grupo de pessoas, violando a integridade física e mental da(s) vítima(s).

Stalking: conhecido como “**assédio por intrusão**”, o stalking se configura em perseguições repetitivas, invasão de privacidade, exposições da vida pessoal, agressões, coerções/intimidações, ofensas e podem acontecer tanto em espaços físicos (trabalho, rua, loja), quanto em espaços virtuais (redes sociais, sites, vídeos postados, mensagens, ligações) e que violam a integridade física e mental da(s) vítima(s).

Vale destacar que os assédios, infelizmente, se interconectam. Isso porque um assédio pode levar a outro ou até mesmo serem realizados de forma simultânea. Por isso, conhecer o que configura assédio moral, sexual, bullying e stalking ajuda no entendimento da situação, sendo fundamental para a realização de denúncias.

Quem comete os assédios?

Tendo como base o Projeto de **Lei 4742/2011**, aprovado pela Câmara Federal em 2019, que dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho, existem quatro formas de identificar a origem do assédio moral no ambiente de trabalho:



Assédio moral vertical (*mais recorrente e conhecido*): quando uma pessoa ou grupo está em uma posição hierárquica superior à pessoa ou grupo que está sendo assediado. Exemplo: diretor assediando um coordenador.



Assédio moral horizontal: quando uma pessoa ou grupo está em uma posição hierárquica igual à pessoa ou grupo que está sendo assediado. Exemplo: Coordenador assediando outro coordenador (podendo estar no mesmo setor ou não).



Assédio ascendente (*mais difícil de acontecer, mas existe*): quando uma pessoa ou grupo que está em uma posição hierárquica inferior assedia uma pessoa ou grupo que está em posição hierárquica superior. Exemplo: coordenador assediando um diretor (individualmente ou em grupos).



“Bullynig” misto: é o assédio vindo de todos os lados dentro de um ambiente de trabalho, ou seja, a pessoa ou grupo é assediado tanto por pessoas do mesmo nível hierárquico, quanto superiores, por exemplo.

E no que corresponde aos assédios sexuais no ambiente de trabalho, pode ser alguém do mesmo nível hierárquico, de nível superior ou abaixo. E até mesmo pessoas que estão indiretamente ligadas a sua atividade laboral, como fornecedores, clientes, autoridades, contratados temporários e outros.

Principais legislações:



Lei 10.224/2001 que altera o **Decreto de Lei nº2.848/1940** (*Código Penal*) e tipifica o assédio sexual (*Artigo 216 – A*) e prevê pena de 1 a 2 anos (*com agravantes*);

Projeto de Lei 1.521/2019 (nº4.742/2001 na Câmara dos Deputados) altera o **Decreto de Lei nº2.848/1940** (*Código Penal*) para tipificar assédio moral como crime;

Lei 14.457/2022: institui o Programa Emprega + Mulheres, que amplia a atuação e responsabilidade da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) para abranger em seu escopo as questões de assédios. A lei traz a importância das empresas promoverem políticas para tornar o ambiente de trabalho mais seguro, sendo obrigatória a estruturação de ações de combate aos assédios. Dentre elas, uma política específica (*código de conduta sobre o assunto*), um canal de denúncia que consiga receber, acolher e endereçar denúncias corretamente e com proteção aos denunciantes e a garantia de não retaliação e por fim, treinamentos anuais sobre o assunto;

Lei nº 14.540/2023: institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

Impactos



Os assédios, por serem agressões repetitivas e que possuem um elevado grau de nocividade, impactam diretamente a integridade física, mental e até mesmo espiritual das vítimas. Seus efeitos são sentidos de formas distintas e até mesmo com sinais e sintomas simultâneos, causando impactos na vida pessoal, nas relações e até mesmo no ambiente de trabalho (produtividade, desempenho). Alguns dos impactos são:

- Medos e traumas;
- Perda da autoestima e da confiança;
- Pode provocar doenças de saúde mental, como ansiedade, depressão e outras;
- Afeta a saúde física (perda de sono, dores generalizadas e outros);
- Isolamento, tristeza, dificuldade em se relacionar com outras pessoas;
- Sentimento de culpa;
- Alteração na qualidade das entregas e serviços;
- Aumento dos acidentes de trabalho;
- Isolamento, tristeza, dificuldade em se relacionar com outras pessoas;
- Afastamentos constantes das atividades;
- Suicídio.



Algumas ações para prevenir os assédios e demais violências no ambiente de trabalho

- Respeitar as pessoas e seus corpos em todos os espaços;
- Promover materiais de conscientização e sensibilização sobre o assunto;
- Realizar pesquisas e diagnósticos constantes sobre o clima organizacional;
- Identificar as principais causas de afastamentos médicos e acidentes de trabalho e realizar constantemente avaliações de riscos;
- Buscar identificar quais as motivações para as tomadas de decisões institucionais;
- Promover uma comunicação respeitosa e não violenta com o time e com as pessoas do seu entorno;
- Estabelecer canais de denúncia robustos, acessíveis e que possibilitem realizar denúncias sobre assédios e outras violências de forma protegida, segura e anônima (sem retaliação ao denunciante);
- Não utilizar da posição hierárquica como instrumento de abuso;
- “Não é não”;
- Não realizar comentários que possam expor e humilhar pessoas;
- Promover uma rede de apoio psicológico e que promova segurança;
- Promover um ambiente de trabalho saudável, seguro, acolhedor e que garanta os direitos humanos e a dignidade humana;
- Promover a agenda de diversidade, equidade e inclusão no ambiente de trabalho e engajar seus parceiros de negócios;
- Não se omitir diante de situações de assédios ou outras violências (denuncie).



Como denunciar?

Próprio canal de denúncia da empresa, se houver, e canal das entidades sindicais e associativas.

Disque 100 (Disque Direitos Humanos do Governo Federal): recebe denúncias sobre violação de direitos e endereça para os caminhos corretos (funciona 24h e garante anonimato).

Ligue 180: recebe denúncias 24h, informa seus direitos e encaminha para espaços seguros e de acolhimento (é possível ligar de qualquer lugar do Brasil e até mesmo de outros países).

Site do Ministério dos Direitos Humanos e

Cidadania: possui canais de WhatsApp e Telegram, além de possuir o recurso em libras .

O aprendizado e a mudança não podem se restringir apenas ao ambiente de trabalho. A cartilha precisa ser compartilhada e disseminada como uma forma de levar informação para outros espaços também!



FENAE

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS ASSOCIAÇÕES
DO PESSOAL DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL



@fenaefederacao



(61) 98142-8428



www.fenae.org.br

Combatendo os assédios e outras discriminações no ambiente de trabalho



FENAE



APCEF