



# **CARTILHA CONTRA ASSÉDIO**

Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial • Senac/PE



# SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL • SENAC/PE

---

ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE PERNAMBUCO

**Presidente do Conselho Regional** - Bernardo Peixoto dos Santos Oliveira Sobrinho

**Diretor Regional do Senac Pernambuco** - Regivan José Dantas

**Diretor de Educação Profissional** - Eliezio José da Silva

**Diretora de Projetos Estratégicos** - Maria Goretti Gomes

**Diretor de Administração e Finanças** - José Neto de Oliveira

**Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais** - Hermann Dantas do Nascimento

**Projetos Gráficos e Diagramação** - Paulo Araújo da Silva Junior

**Coordenação dos Trabalhos** - Marcella Galvão Vieira Gibson





# INTRODUÇÃO

O Programa de Integridade do Senac DR/PE possui 10 (dez) pilares os quais representam as bases da instituição de um sistema complexo voltado para assegurar a integridade dentro de uma organização e são o comprometimento e Apoio da Alta Administração, Análise de Perfil e Riscos, Código de Conduta e Ética e Políticas de Compliance, Controles Internos, Comunicação e Treinamento, Ouvidoria Geral, Investigações Internas, Auditoria e Monitoramento, Due Diligence e Diversidade e Inclusão.

Nesse sentido, em especial com referência ao pilar de Código de Conduta e Ética e Políticas de Compliance, houve normatização no ano de 2017 do Código direcionado aos colaboradores do Senac/PE.

No Código de Ética e Conduta do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial de Pernambuco – SENAC/PE, em seu capítulo 2, estão dispostos os princípios e normas de conduta ética, devendo ser observados a moralidade, a impessoalidade, a ética, a dignidade, o respeito, o decoro e a integridade entre outros.

O atendimento a tais princípios exige um clima organizacional que contemple o respeito e a urbanidade nas relações de trabalho.

Nesta Cartilha vamos abordar o tema ASSÉDIO MORAL, seu conceito, exemplos, diferenças entre atos de gestão e assédio, como prevenir, a quem recorrer, entre outras informações úteis para a prevenção dessa conduta abusiva.

Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assédio moral.

Nesse sentido, esta Cartilha visa orientar os colaboradores do Senac/PE sobre formas de prevenção e de combate a essa prática, que atenta contra a dignidade da pessoa e a boa gestão.

# O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é definido como a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

O assédio moral é uma conduta abusiva, propositada, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho, que vai minando a autoestima e fere a dignidade do colaborador.

É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

Destaca-se que um ato isolado, um xingamento, um grito em determinado momento, não configura o assédio moral. Para caracterizar o assédio moral é necessário que as condutas negativas sejam repetitivas, dirigidas a uma pessoa ou grupo específico, em uma relação de poder e força, visando prejudicar o ofendido. Ou seja, a habitualidade da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

## ASSÉDIO MORAL VERTICAL

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

- **Descendente:** assédio praticado por superior hierárquico. 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.

### *O CHEFE/LÍDER SEMPRE DEVE TRATAR A EQUIPE COM RESPEITO E CORDIALIDADE*

**Ascendente:** assédio praticado por subordinado em face do superior hierárquico. 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 chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

### *TENTAR DESESTABILIZAR O CHEFE/LÍDER NÃO É ÉTICO*

## ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação.

## 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.

## COMO DIFERENCIAR ASSÉDIO MORAL DE ATOS DE GESTÃO?

A prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral, como, por exemplo, a atribuição de tarefas aos subordinados, a transferência do colaborador para outra lotação ou outro posto de trabalho, a alteração da jornada de trabalho, a destituição de funções comissionadas, o cumprimento das atividades esculpidas nos Perfis de Competência, como funções e atribuições, são atos destinados ao comando das atividades do Cargo, chamado Poder Potestativo do Empregador, ou seja, poder de comando.

O exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos, exercidos com civilidade e respeito, não caracteriza assédio moral, mas antes, é obrigação das chefias/lideranças fazer a gestão para o bom andamento dos trabalhos, cumprindo rigorosamente os ditames normativos expostos no Contrato de Trabalho.

No entanto, para tal exercício é imprescindível a urbanidade e o respeito ao colaborador.

Situações de estresse profissional, eventuais picos de trabalho ou convocações para o cumprimento de metas, exigência de produtividade, quando aplicadas de forma não discriminatória, tampouco evidenciam assédio moral.

Conflitos quando há igualdade entre os debatedores, assim como eventual agressão verbal ou desentendimento isolado ou pontual são situações incômodas que, por si só, não caracterizam o assédio moral.

Reprimendas normais dos chefes/líderes e o controle sobre os empregados/liderados, desde que este poder disciplinar do superior hierárquico seja exercido de maneira adequada, assim como a exigência de observância e respeito aos regulamentos internos do órgão, não se caracterizam como assédio moral.

O ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral no trabalho, embora também possa ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do agressor, a depender da gravidade. O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade.



## EXEMPLOS DE ATITUDES QUE PODEM CARACTERIZAR O ASSÉDIO MORAL:

- + Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- + Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- + 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;
- + 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;
- + Não comunicar as informações necessárias à execução das tarefas;
- + Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- + Atribuir tarefas inferiores às suas competências;
- + Silenciar, reiteradamente, diante de solicitação ou indagação para a realização do trabalho ou pedido de informação de qualquer natureza;
- + Atacar suas convicções políticas, religiosas, ou sua origem social;
- + Fazer gestos de desprezo como suspiros e olhares de desdém.

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.

## QUAIS SÃO OS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO?

O assédio moral provoca os seguintes danos:

**Psicológicos:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;

**Físicos:** distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;

**Sociais:** diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros;

**Profissionais:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores.

## QUAIS DANOS O ASSÉDIO MORAL TRAZ PARA O SENAC PE?

- + Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade dos colaboradores;
- + Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;
- + Aumento das doenças profissionais, dos acidentes de trabalho e dos danos aos equipamentos;
- + Alteração constante de lotação ou posto de trabalho, entre outros.



# REGRAS DE BOA GESTÃO PARA EVITAR O ASSÉDIO MORAL

É essencial que, a partir do conhecimento das ocorrências acima relatadas, sejam tomadas atitudes efetivas, coletivas e solidárias para prevenir o assédio moral.

Entre as iniciativas esperadas, estão:

- + Planejamento e organização do trabalho, levando em consideração a autodeterminação de cada colaborador;
- + Possibilitar o exercício da responsabilidade funcional e profissional ao colaborador, de acordo com as suas competências;
- + Dar ao colaborador a opção de conhecer as diversas atribuições do setor, possibilitando-lhe a execução de atividades ou tarefas funcionais que se adaptem ao seu perfil profissional, assegurando a oportunidade de contato com seus superiores e com a equipe de trabalho;
- + Possibilitar a realização de tarefas individuais e coletivas de trabalho;
- + Oferecer treinamentos e informações sobre o funcionamento e a responsabilidade do serviço, de acordo com suas atribuições legais, garantindo, assim, aprimoramento pessoal do trabalhador e a sua dignidade;
- + Orientar, pessoalmente ou por meio da equipe, como as tarefas devem ser executadas, disseminando conhecimentos e experiências já adquiridas, sem expor os erros ou as falhas do colaborador.

## TRATAMENTO DO ASSUNTO NO ÂMBITO DO SENAC/PE

O assédio moral contra colaborador poderá levar os assediadores a responder por comportamento ético inadequado, sujeitando-os à aplicação de censura ética ou, a depender da gravidade, a penalidades disciplinares legalmente previstas.

### NA OUVIDORIA

A ouvidoria é o canal institucional permanente de acolhimento, escuta, orientação e acompanhamento de todas as pessoas afetadas por situação de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado o sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

A manifestação do usuário pode ser registrada diretamente no Sistema do sítio eletrônico [www.pe.senac.br](http://www.pe.senac.br), se preferir, o atendimento poderá ser pessoalmente, por e-mail ou mesmo por telefone.

A Ouvidoria funciona das 8 às 12h e de 13 às 17h na sala da ouvidoria, 6º andar, Edf. Theophilo Braga, telefone 34135805, e-mail [ouvidoria@pe.senac.br](mailto:ouvidoria@pe.senac.br).

Qualquer funcionário, estagiário, menor aprendiz ou empregado de empresa prestadora de serviço em atividade no Senac-PE que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio no ambiente de trabalho poderá formular denúncia:

- perante a Ouvidoria do Senac-PE, mediante os meios disponibilizados;
- perante a Gerência de Pessoas e Cultura, mediante os meios disponibilizados;
- nos demais canais de comunicação porventura criados especificamente para esse fim.

# ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

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).

## Exemplos mais comuns de assédio sexual no ambiente de trabalho:

Insinuações, explícitas ou veladas, 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; contato físico não desejado; solicitação de favores sexuais; convites impertinentes; pressão para participar de “encontros” e saídas.

### ATENÇÃO:

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

## QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

### VERTICAL

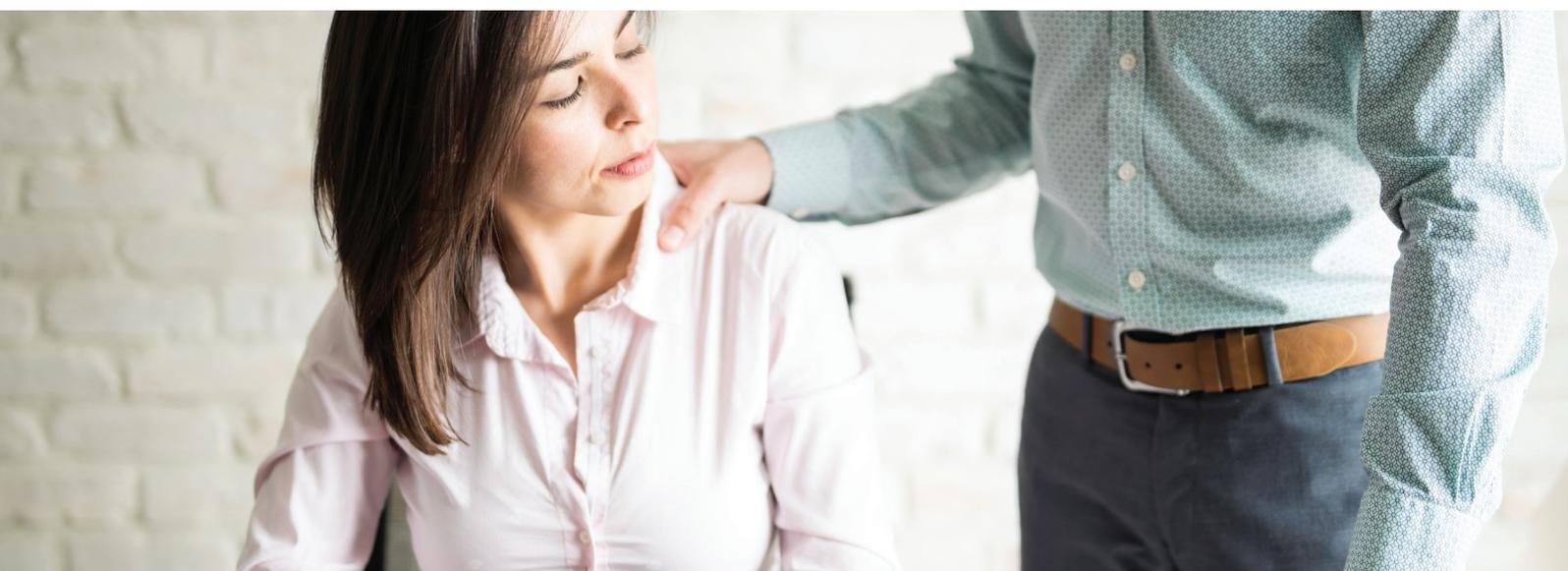
Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de Chefe/Líder para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece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

#### Não é assédio sexual:

- Elogios sem conteúdo sexual; e
- Paqueras e flertes correspondidos.

### 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, como por exemplo, crime de importunação sexual.



## RESPONSABILIZAÇÃO DA PESSOA QUE ASSEDIA

**Na esfera administrativa**, o assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser considerado falta grave, podendo resultar na pena de demissão por justa causa.

Destaca-se que importunações e atos impróprios que não configurem assédio sexual podem caracterizar violação do Código de Ética e Conduta do Senac/PE, por infração aos deveres de moralidade, ética, dignidade, respeito e decoro.

**Na esfera criminal**, a punição pelo assédio pode atingir detenção, como se observa no caso de assédio sexual por chantagem, que é exercido por superior(a) hierárquico(a) em razão laboral configurado como crime definido no art. 216-A, caput, do Decreto-Lei nº 2.848/1940, conhecido como Código Penal Brasileiro, o qual dispõe:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de um a dois anos.

Crimes de importunação sexual, como por exemplo, toques libidinosos sem anuência e de registro não autorizado da intimidade sexual também são previstos no Código Penal Brasileiro, nos arts. 215-A e 216-B, respectivamente.

## O QUE FAZER SE VOCÊ FOR ASSEDIADA(O)?

### ROMPA O CICLO DO SILÊNCIO!

Denuncie na Ouvidoria, e faça um boletim de ocorrência na Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum;

Ligue 180 para fazer a denúncia do caso.

## REFERÊNCIAS

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo, Tribunal Superior do Trabalho.

Código de Ética e Conduta do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial de Pernambuco – Senac/PE. Assédio Moral e Sexual no Trabalho, Senado Federal.

Cartilha de Orientações, Normas e Procedimentos Sobre Assédio Moral, Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil.

GUIA LILÁS, Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, Controladoria Geral da União.

# ONDE ESTAMOS

## RECIFE

Sede e Central de Atendimento  
Av. Visconde de Suassuna, 500, Santo Amaro  
(81) 3413.6666

Faculdade Senac  
Rua Marquês do Pombal, 57, Santo Amaro  
(81) 3413.6666

Unidade de Imagem Pessoal - UIP  
Av. Visconde de Suassuna, 440, Santo Amaro  
(81) 3413.6686 / 6697 / 6699

Senac no Porto Digital  
Rua do Apolo, 235, Recife Antigo  
(81) 3413.5830 / 5829

## PAULISTA

Av. Prefeito Severino Cunha Primo, 30, Jd. Paulista  
(81) 3372.8250 / 8295 / 98491.7426

## CARUARU

Av. Maria José Lyra, 140, Indianópolis  
(81) 3727.8259 / 8260

## SERRA TALHADA

Praça Barão do Pajeú, 911, Centro  
(87) 3929.2350

## VITÓRIA DE SANTO ANTÃO

Rua Áurea Pimentel, 210, Cuscuz  
(81) 3526.7600 / 7601

## GARANHUNS

Rua Maria Ramos, 22, Heliópolis  
(87) 3764.2703

## PETROLINA

Rua Projetada, 650, Antigo Aeroporto  
(87) 3983.7602 / 7603 / 7626



3413 6666 | [www.pe.senac.br](http://www.pe.senac.br)

    /senacpe