

MANUAL DE **Boas Práticas**



Introdução

Este Manual foi elaborado para fornecer informações e orientações claras sobre como identificar, prevenir e denunciar casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. O intuito é promover uma maior conscientização sobre esse tema, visando prevenir e coibir práticas relacionadas ao assédio moral e ao assédio sexual.

Estabelecer canais, fluxos e espaços seguros de acolhimento e para o recebimento e encaminhamento de denúncias, como a UNIFENAS vem fazendo, são condutas fundamentais para interromper ciclos de abuso e violência e garantir a dignidade dos colaboradores.

O que é assédio moral?

Assédio moral é a conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capaz de causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco a vida profissional. Não há necessidade de relação hierárquica para a sua caracterização. O assédio moral é, muitas vezes, motivado por algum tipo de discriminação, decorrente das características pessoais ou de um determinado grupo, como, origem, idade, raça, gênero, opção sexual, peso, posicionamento político/ideológico ou religioso, entre outros.

O que não é assédio moral

É de fundamental importância identificar o que de fato pode ser considerado assédio moral. Nesse sentido, atos de gestão, monitoramento e avaliação do trabalho realizado, exigências de produtividade, de respeito às normas vigentes são inerentes ao exercício das atividades de gestão e, por si só, não configuram assédio. Da mesma forma, conflitos e discussões pontuais podem não configurar assédio.

Exigências profissionais

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral, desde que sejam metas alcançáveis e levem em consideração aspectos como as condições de trabalho. Toda atividade apresenta certo grau de responsabilidade, a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existirem cobranças, críticas e avaliações sobre as atividades desenvolvidas pelo colaborador.

Por isso, eventuais diálogos respeitosos com o trabalhador, quanto à qualidade dos serviços executados, por si só, não configuram assédio moral.

Aumento de Trabalho

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. O aumento de trabalho, diante das necessidades da empresa ou do setor, não é necessariamente uma conduta de assédio.

Assédio Moral e Discriminação

O assédio moral é, muitas vezes, motivado por algum tipo de discriminação, decorrente de machismo, etarismo, racismo, capacitismo ou LGBTfobia.

Contudo, **assédio** e **discriminação** são conceitos distintos.

A DISCRIMINAÇÃO tem origem na diferença entre pessoas. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) compreende a discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

O ASSÉDIO MORAL pode reforçar uma discriminação, ou ocorrer de forma concomitante a uma prática discriminatória.

Em quaisquer dos casos, as condutas devem ser denunciadas e apuradas.

O Assédio Sexual

Atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia. Pode ser expressado de várias formas, inclusive com atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ ou às orientações sexuais das pessoas, fotos pornográficas ou de nudez, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários sobre o outro.

Requisitos para a configuração do assédio sexual:

- Constrangimento;
- Forma dolosa, ou seja, intencional;
- Comportamento do agente que visa à vantagem sexual;
- Ausência de consentimento da vítima. Não é necessário contato físico para caracterizar o assédio sexual, pois várias condutas, mesmo que sutis, podem configurar assédio, tais como: expressões verbais ou escritas, comentários, gestos, olhares, imagens enviadas por e-mails, entre outros.

O que fazer se você for vítima?

Buscar orientação psicológica sobre como se comportar frente à situação;

Comunicar a situação através dos seguintes canais:

- No Site da Unifenas: www.unifenas.br , possui Canal de Denúncia.
- Atendimento individual com um profissional da Clínica de Psicologia da UNIFENAS.
- Setor de RH e SESMT.

Não esqueça:

Qualquer pessoa que se sinta vítima ou que testemunhe atos que possam configurar Assédio Moral ou Assédio Sexual pode fazer a denúncia!

