



SAEA

**MANUAL DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO TRABALHO
DAS UNIDADES INTEGRANTES DA
SOCIEDADE AGOSTINIANA DE EDUCAÇÃO E ASSISTÊNCIA**



SAEA

**MANUAL DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO TRABALHO
DAS UNIDADES INTEGRANTES DA
SOCIEDADE AGOSTINIANA DE EDUCAÇÃO E ASSISTÊNCIA**

Índice

1. Introdução	3
2. Definições e diferenças entre assédio moral e sexual	3
2.1. Assédio moral	4
2.2. Assédio sexual.....	5
2.3. O que não é assédio?	5
3. Prevenção	7
4. Procedimento de Apuração	8
5. Apoio psicológico	8
6. Medidas disciplinares e legislação aplicável	9



SAEA

1. Introdução

A SOCIEDADE AGOSTINIANA DE EDUCAÇÃO E ASSISTÊNCIA – SAEA, como instituição que reconhece a importância de manter os mais altos padrões éticos e de integridade nas suas atividades, buscando sempre empregar as melhores práticas na sua operação, se compromete a adotar uma política rigorosa contra atos de assédio e violência no trabalho.

A adoção dessa política, caracteriza o engajamento da SAEA na prevenção, através da implementação de mecanismos de vigilância e treinamentos, de condutas supostamente relacionadas a assédio e violência, possivelmente praticadas por seus colaboradores.

Neste sentido, o presente manual tem como objetivo a orientação dos colaboradores de todas as Unidades que integram a SAEA sobre a definição de assédio, como prevenir tais práticas e, ainda, como agir diante da ocorrência destas, seja na condição de vítima ou testemunha.

2. Definições e diferenças entre assédio moral e sexual

Assédio moral e assédio sexual são formas de violência que podem ocorrer em diversos ambientes, inclusive no ambiente de trabalho, e podem causar graves danos psicológicos às vítimas, motivo pelo qual tais condutas não são toleradas pela SAEA.

Embora partilhem algumas similaridades, o assédio moral e assédio sexual são formas distintas de violência e, embora ambas não sejam toleradas, é importante que haja uma adequada compreensão acerca de cada prática.



SAEA

2.1. Assédio moral

O assédio moral é caracterizado por condutas abusivas, reiteradas e intencionais que visam prejudicar a **autoestima, a dignidade ou a integridade psicológica** de alguém, assim afetando negativamente sua vida profissional, social ou pessoal.

O assédio moral pode envolver gestos, palavras, comportamentos agressivos, desqualificação constante, humilhação, exposição pública de defeitos, isolamento, dentre outras práticas que causem prejuízo psicológico à vítima.

Especialmente no ambiente de trabalho, é possível que a ocorrência do assédio moral esteja muito ligada à posição ocupada pelas partes (vítima e agressor). Assim, o assédio moral costuma ser subdividido nas seguintes categorias:

Assédio moral vertical descendente: é a classificação dada ao assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo. Costuma ser o tipo mais frequente de assédio moral.

Assédio moral vertical ascendente: é a classificação dada ao assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra um superior hierárquico. O intuito é constranger o superior hierárquico por interesses diversos como, por exemplo, forçar o seu desligamento. Ações ou omissões para “boicotar” um novo superior e indiretas frequentes diante dos colegas são exemplos de assédio moral vertical ascendente.



SAEA

Assédio moral horizontal: é a classificação dada ao assédio praticado entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. Nestes casos, o assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do *bullying*, por ter como alvo vítimas vulneráveis. Muitas vezes o assédio moral horizontal é consequência de um clima de competição exagerado entre colegas de trabalho.

Em que pese estas subcategorias existam para facilitar a compreensão acerca do assédio moral, é importante compreender que o assédio não irá necessariamente ocorrer em uma frente única, podendo inclusive ser praticado por mais de um agressor em posições hierárquicas distintas, isto é, tanto superiores quanto colegas de mesmo nível.

2.2. Assédio sexual

O assédio sexual é caracterizado por qualquer conduta de natureza sexual, não desejada pela vítima, que tenha o objetivo de constranger, intimidar, ofender ou humilhar a pessoa.

Esse tipo de assédio inclui, mas não se limita a, toques inadequados, comentários com conotação sexual, propostas sexuais, pressões para obter favores sexuais ou para tolerar situações constrangedoras.

2.3. O que não é assédio?

Como é cediço, algumas práticas no ambiente de trabalho podem ser desagradáveis, mas jamais devem ser confundidas com assédio. Entre estas práticas, destacam-se:



SAEA

- **Aumento do volume de trabalho:** a sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição. Casos de sobrecarga de trabalho, são situações passíveis de ocorrência dentro de qualquer instituição e não caracterizam nenhuma forma de assédio;
- **Controle de qualidade sobre o trabalho:** exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio, é dever dos superiores. Toda atividade apresenta certo grau de imposição, 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 o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral;
- **Submissão às normas internas:** todos os colaboradores estão sujeitos às normas instituídas pela SAEA, incluídos o Código de Ética e Conduta, Guia de Normas de Procedimentos e este manual, além de eventuais novas diretrizes estabelecidas para o fim de sempre manter a SAEA adequada às melhores práticas de governança corporativa. Assim, ainda que certas normas possam desagradar alguns colaboradores, sua submissão é uma condição essencial para manutenção do vínculo com a instituição e não deve ser confundida com nenhuma forma de assédio.



SAEA

3. Prevenção

A prevenção do assédio decorre de um esforço conjunto entre a SAEA e seus colaboradores. Este esforço, por sua vez, deverá tomar como base dois pilares de atuação: educação e fiscalização.

Diante desse cenário, a SAEA se compromete a, além de adotar a política de prevenção ao assédio e violência no trabalho:

- Oferecer aos seus colaboradores treinamentos, voltados ao combate ao assédio e adoção das melhores práticas no ambiente de trabalho;
- Manutenção de um Comitê de Compliance atuante na fiscalização do ambiente de trabalho e à disposição dos seus colaboradores para enfrentar situações de assédio.

Por outro lado, seus colaboradores deverão, obrigatoriamente, assumir:

- Comprometimento com a política de prevenção ao assédio adotada pela SAEA, se comprometendo a manterem um ambiente de trabalho pautado no respeito e boas práticas de convivência;
- Participação nos treinamentos voltados a prevenção ao assédio e adoção das melhores práticas no ambiente de trabalho oferecidos pela instituição, salvo em caso de comprovada impossibilidade;
- Comprometimento com a fiscalização dos atos de assédio e violência, levando ao conhecimento do Comitê de Compliance quaisquer situações que possam caracterizar tais condutas (vide **item 4**).



SAEA

4. Procedimento de Apuração

Conforme indicado no item 3, a SAEA se compromete a manter ativo um Comitê de Compliance, voltados ao enfrentamento da prevenção do assédio.

Tais mecanismos de fiscalização, no entanto, dependem da ativa participação dos colaboradores da instituição, que deverão estar comprometidos em reportar eventuais situações que possam caracterizar assédio, seja na condição de vítima ou testemunha.

As denúncias deverão ser feitas diretamente para o **Canal de Denúncias da SAEA**, disponível 24h (vinte e quatro horas) por dia, para todos os colaboradores, através do endereço de e-mail denuncia@saea.org.br.

As denúncias podem ser realizadas por qualquer colaborador, de maneira identificada, sigilosa ou anônima, sendo necessário o preenchimento de formulário recebido no canal. Todavia, é recomendado que, na medida do possível, sejam enviadas também evidências ou elementos de prova que respaldem os fatos denunciados. Em caso de ausência de elementos e falta de preenchimento do referido formulário, as denúncias poderão ser arquivadas.

Aqueles que pratiquem atos ou tenham postura divergente aos princípios e valores da SAEA estarão sujeitos a medidas disciplinares necessárias, que podem ir desde uma simples advertência à demissão ou rescisão contratual, além de responderem na esfera cível e criminal.

5. Apoio psicológico

A SAEA prestará apoio psicológico aos colaboradores que forem vítimas de assédio.



SAEA

Iniciada a apuração pelo Canal de Denúncia, o Departamento de Recursos Humanos (RH) da Unidade onde supostamente teria ocorrido o caso será acionado para, de forma sigilosa, oferecer apoio à vítima.

A aceitação do apoio psicológico é uma liberalidade da vítima e qualquer informação compartilhada por esta, durante o apoio, não será relacionada ao procedimento de apuração, salvo se expressamente solicitado pela própria vítima.

6. Medidas disciplinares e legislação aplicável

Em consonância com a política de prevenção ao assédio e violência no ambiente de trabalho, as práticas levadas ao conhecimento do Comitê de Compliance ou Canal de Denúncias que, após a realização de procedimento de apuração, restarem comprovadas, poderão acarretar a demissão por justa causa do agressor, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis em cada caso.

É importante destacar, ainda, que a prática de assédio sexual é **crime**, previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro:

Art. 216-A. 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. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)
Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)
...



SAEA

§ 2o A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

Diante desse cenário, os casos comprovados serão encaminhados ao conhecimento das autoridades competentes.