



Cartilha de Combate e Enfrentamento ao Assédio

Por um ambiente de trabalho **+** positivo



Apresentação

Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou errônea sobre o que de fato compreende o assédio moral e sexual. Esta cartilha tem por finalidade a conscientização do público sobre o tema, a partir de diferentes perspectivas. Aqui serão indicadas situações que configuram assédio moral e sexual, listando as possíveis causas e consequências desse tipo de conduta. Também serão apresentadas medidas para prevenir práticas inadequadas e combater o assédio moral e sexual de forma a tornar o ambiente de trabalho mais positivo.



Quem somos?

O Hospital do Tricentenário tem o nome em homenagem às comemorações do Tricentenário da Restauração Pernambucana. Teve como fundador e primeiro diretor Frei Martinho Limper. É uma associação civil de direito privado, com finalidade filantrópica, sem fins lucrativos e econômicos, de caráter beneficente de assistência social, com atividade preponderante na área de SAÚDE conforme o artigo 3º do Estatuto Social.

Hoje, como Organização Social da Saúde mantém a tradicional vinculação à Província da Santa Cruz da Congregação das Irmãs Missionárias da Imaculada Conceição da Mãe de Deus, com sede na cidade de Salvador, Estado da Bahia.



Quem somos?

A Organização Social de Saúde do Hospital do Tricentenário, como instituição vinculada à Congregação das Irmãs Missionárias da Imaculada Conceição da Mãe de Deus se inspira na manifestação da missão, visão e valores da Igreja Católica Romana e da tradição Franciscana, que promove a vida, dignidade e valor de cada pessoa e de toda a criação de Deus.

O aprimoramento dos mecanismos de governança e gestão das instituições a ela vinculadas é movimento necessário e devem ser sempre orientados e inspirados nos mesmos valores praticados pela Unidade de Santa Cruz:

- Competência
- Dedicção ao Serviço
- Transparência
- Perseverança Diante dos desafios e limites
- Diálogo respeitoso
- Espírito de equipe
- Colaboração
- Senso de responsabilidade diante de Deus e do público servido.



Quem somos?

Presidente

Ir. Edilene Nunes

Superintendente

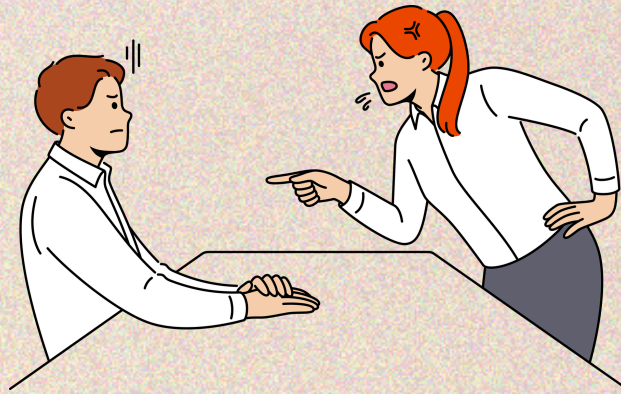
Dr. Gil Mendonça Brasileiro

Analista de Compliance

Breno Melquiades



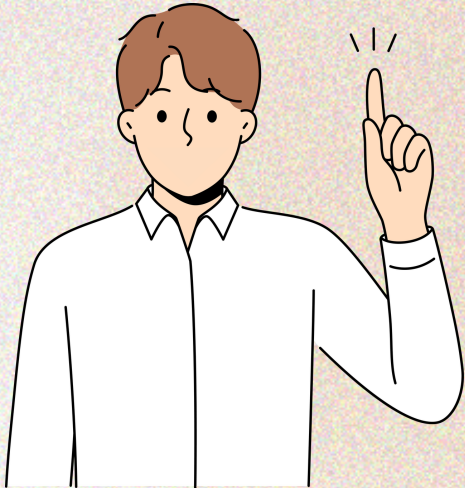
O que é então o assédio moral?



O assédio moral consiste na **repetição** deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica que expõem os colaboradores a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física.

Tem por objetivo excluir o assediado (as) das suas funções ou de deteriorar o seu ambiente de trabalho, e a habitualidade da conduta e a intencionalidade (o fim discriminatório), são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

Assédio Moral Organizacional



Além do assédio moral que ocorre em razão da conduta de uma ou mais pessoas (assédio moral interpessoal), também pode ocorrer o assédio moral organizacional.

No assédio moral interpessoal, a finalidade está em prejudicar ou eliminar o trabalhador na relação entre os colaboradores, enquanto no assédio moral organizacional, o propósito é atingir o trabalhador por meio de estratégias de constrangimento, com o objetivo de buscar mais produtividade e reforçar o controle das atividades desempenhadas.

A prática do assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, ironia ou menosprezo, causando sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente na vida profissional, social e pessoal da pessoa assediada.

Exemplos de assédio moral

Deterioração Proposital das Condições de Trabalho

- Retirar a autonomia funcional do trabalhador ou privá-la de acesso aos instrumentos de trabalho;
- Contestar a todo momento as decisões ou criticar constantemente o trabalho de modo exagerado ou injusto;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das atribuições;
- Não transmitir informações relevantes para realização do trabalho ou induzir o assediado ao erro;

Atentado contra a dignidade

- Espalhar rumores a respeito da pessoa assediada;
- Não levar em conta seus problemas de saúde.

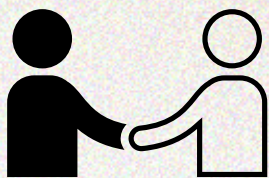
Violência Verbal ou Física

- Falar com a pessoa aos gritos;
- Ameaçar a pessoa com violência ou agredir fisicamente, ainda de que forma leve;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo escutas de ligações telefônicas, leitura de correspondência físicas ou eletrônicas.

Formas de assédio moral

Vertical

- Relações de trabalho marcada pela diferença de posição hierárquica.
- Pode ser descendente (assédio praticado por superior hierárquico) e ascendente (assédio praticado por subordinado).



Horizontal

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

Misto

- Consiste na cumulação do assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada, tanto por superiores hierárquicos, quanto por colegas de trabalho.

Prevenção do assédio moral

A principal medida de prevenção ao assédio moral é a informação sobre suas características e suas consequências aos trabalhadores:

- Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data horário, local, nome, do (a) agressor (a) nome de testemunhas, descrição dos fatos etc.;
- Evitar conversar sozinho com o agressor (a);
- Discutir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança;
- Buscar apoio com familiares e amigos;
- Relatar o que vem acontecendo com o RH da sua unidade, e o Compliance.

Prevenção do assédio moral



- Atuação da CIPA-A para aplicação da NR05 do MTE no âmbito da prevenção aos assédios;
- Definição de tarefas e funções de trabalho;
- Declaração expressa dos setores de que não toleram condutas que constituam abuso de poder;
- Avaliação de riscos psicossociais existentes;
- Incentivo a boa relação e evitar clima laboral desgastantes no trabalho;
- Apoio a implementação de medidas preventivas;
- Ações educativas e campanhas internas;
- Indicadores de clima organizacional.

Assédio sexual

A Violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e etnias, em especial as mulheres. Uma das formas de apresentação dessa violência é o assédio sexual no ambiente do trabalho, que se caracterizam como meio de exercer controle e poder sobre as vítimas nas relações laborais. Trata-se de crime previsto na legislação brasileira e de uma violação de direitos humanos.

O que é assédio sexual?

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 ascendente inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. (Código Penal, art. 216-A)

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação por ser desagradável, ofensivo e impertinente pela pessoa assediada.

O assédio sexual fere a dignidade humana e demais direitos fundamentais do trabalhador, vindo a prejudicar a saúde da vítima, de violar a segurança no trabalho e igualdade de oportunidades.



Assédio sexual

Exemplos de assédios sexuais

- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual e conversas indesejáveis sobre sexo;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Pressão para participação de “encontros” e saídas;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Insinuações explícitas ou veladas;
- Gestos ou palavras verbalizadas ou escritas;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego.

Quem assedia é assediado?

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Aqui não há distinção.

Assédio sexual

O que fazer?

Pessoa Assediada: **Rompa o silêncio**, não se sinta intimidado(a) e procure ajuda para denunciar os casos de assédio e discriminação no trabalho. Diga não ao assediador, amplie e fortaleça a rede de proteção.

O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes; somente a pessoa que assedia e aquela que é a assediada, o que dificulta a obtenção de provas. Por isso, é importante romper o silêncio e trazer a público os fatos ocorridos.

- Conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares;
- Relate o que vem acontecendo ao seu superior imediato e aos Recursos Humanos (RH);
- Caso o assédio sexual esteja gerando danos à sua saúde, procure a unidade mais próxima da sua residência;
- Reúna todas as provas possíveis, tais como: bilhetes, presentes e testemunhas.

Violência Psicológica no Trabalho

O que é?

A violência psicológica no ambiente de trabalho é uma forma de abuso que pode ocorrer de maneira independente ou associada ao assédio moral e sexual. Diferentemente de outras formas de violência, ela nem sempre é explícita, podendo se manifestar por meio de atitudes sutis e repetitivas que afetam o equilíbrio emocional e o desempenho profissional da vítima.

Como pode acontecer?

- **Isolamento social**, quando o trabalhador é excluído de atividades, reuniões ou interações com a equipe;
- **Manipulação emocional**, com o uso de chantagens, ameaças veladas ou distorção de fatos para gerar culpa ou insegurança;
- **Gaslighting**, prática em que a vítima é levada a duvidar de sua própria percepção da realidade;
- **Desqualificação constante**, por meio de críticas exageradas, ironias ou desvalorização das capacidades profissionais.

Mesmo quando não há a intenção explícita de assediar, essas condutas comprometem o bem-estar emocional, a autoestima e a produtividade do trabalhador, criando um ambiente de trabalho hostil e prejudicial à saúde mental.

Reconhecer e combater a violência psicológica é essencial para promover um ambiente de trabalho saudável, baseado no respeito, na empatia e na valorização de todos os colaboradores.



Impactos do Assédio na Saúde Mental

O assédio moral, sexual e organizacional pode afetar o equilíbrio emocional e o bem-estar psicológico dos profissionais. Embora as reações variem de pessoa para pessoa, é importante reconhecer que situações de constrangimento, humilhação ou abuso de poder no ambiente de trabalho podem gerar sofrimento psíquico e comprometer a qualidade de vida.

Entre as possíveis consequências estão: **ansiedade, depressão, insônia, baixa autoestima e burnout**. Esses efeitos podem se manifestar de forma gradual e interferir na motivação, concentração e nas relações interpessoais.

Quando e como buscar apoio psicológico:

- Sempre que sentir impacto emocional persistente, dificuldade de concentração ou alterações no sono e humor.
- Procure o RH da sua unidade, o Compliance ou serviços de saúde mental disponíveis na rede pública ou privada.
- O acolhimento é sigiloso e tem como objetivo promover o cuidado, a escuta e a recuperação do bem-estar emocional.



Papel Institucional na Prevenção e Acolhimento

A instituição tem responsabilidade direta na promoção de um ambiente de trabalho ético, seguro e respeitoso. Para isso, adota medidas estruturadas que fortalecem a prevenção e o acolhimento de situações de assédio e violência no ambiente laboral.

Responsabilidades Institucionais:

- Políticas Internas: manutenção e divulgação de normas claras que definem condutas aceitáveis e procedimentos de denúncia.
- Treinamentos: capacitação periódica de gestores e colaboradores sobre ética, respeito e prevenção de assédios.
- Comissões de Acolhimento: grupos designados para receber, analisar e encaminhar relatos de forma sigilosa e imparcial.
- Monitoramento do Clima Organizacional: aplicação de pesquisas e avaliações internas para identificar riscos e promover melhorias contínuas.

Essas ações reforçam o compromisso institucional com a integridade, o respeito mútuo e o bem-estar de todos os colaboradores.



O que não configura assédio no ambiente corporativo?

- Atribuir, solicitar e cobrar, de forma assertiva e respeitosa, que a tarefa e a jornada de trabalho, que fazem parte da competência do funcionário que lhe é subordinado, seja cumprida conforme o contratado;
- Fiscalizar, monitorar, verificar, vistoriar, analisar e corrigir a execução da tarefa realizada e a conduta do funcionário que lhe é subordinado, durante a jornada de trabalho e de forma assertiva e respeitosa;
- Exigir que se cumpra as normas e regulamentos, internos e externos, durante o seu exercício de trabalho, bem como que aja de forma ética, íntegra e transparente na execução de suas tarefas no ambiente de trabalho;
- Solicitar, cobrar e exigir, de forma assertiva e respeitosa, que o funcionário que lhe é subordinado preste contas da execução das suas tarefas, bem como dos gastos que realizou ou que pretende realizar para cumpri-las;
- Ser submetido a avaliações de desempenho realizada por seus colegas e gestores, de forma íntegra e imparcial, pelo setor competente para fins de desenvolvimento da gestão;
- Conflitos eventuais, com colegas e/ou chefias, por questões relacionadas a execução das tarefas, sem o intuito ou natureza de humilhar ou expor a situação desonrosa.

**“Ambientes de trabalho saudáveis
são construídos a partir do
respeito, da ética e da
responsabilidade coletiva.”**

Organização Internacional do Trabalho – OIT



Canal de Denúncias



Este é o Canal de Comunicação e Denúncias da OSS do Hospital do Tricentenário, sigiloso e independente porque gerenciado por empresa externa especializada.

Por meio dele todos os colaboradores e o público externo podem e devem reportar de forma anônima (caso desejem):

- I) violação ou suspeita de violação das Leis do nosso país;
- II) violações do Código de Ética e Conduta, das Políticas de Integridade e/ou procedimentos internos.

Como exemplo, podem ser reportados: casos de fraude, corrupção e suborno, assédio moral e sexual, desvios éticos na prática médica, assistencial, ensino e pesquisa.

ACESSE O QR CODE



Ou entre em contato pelo número **0800-591-3457** (segunda a sexta-feira, exceto feriados, das 9h00 às 18h00.)

