

ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Cartilha de orientação aos
dirigentes, empregados e
colaboradores da CAIXA.

Fevereiro de 2024

Versão 2.0

CAIXA



O bem-estar físico e emocional de todos os empregados e colaboradores está entre as prioridades da CAIXA. Por isso, o banco está atento a comportamentos que possam comprometer a segurança e a saúde no âmbito profissional. Os assédios sexual e moral violam os direitos humanos, sendo ambos puníveis nas esferas administrativa, civil, trabalhista e, a depender do caso, criminal.

Com o objetivo de conscientizar, esclarecer e orientar sobre o enfrentamento do assédio no trabalho, elaboramos um manual que traz conceitos, orientações e outras informações úteis para a prevenção dessas práticas abusivas.

A CAIXA disponibiliza Canal de Denúncias externo e independente, gerido por empresa especializada em compliance, onde empregados, ex-empregados, membros estatutários, colaboradores, prestadores de serviço, fornecedores, parceiros, clientes e a sociedade poderão realizar denúncia caso tenham conhecimento ou sofram qualquer tipo de assédio.

As denúncias serão tratadas com imparcialidade e sigilo e posteriormente encaminhadas para as áreas da CAIXA responsáveis pela apuração de fatos irregulares.

Boa leitura!





O QUE É O ASSÉDIO MORAL?

É muito importante a conversa sobre o tema, pois percebe-se que muitas pessoas ainda desconhecem ou têm entendimento equivocado sobre o que é assédio moral.

Assédio moral é uma forma de violência que expõe pessoas a situações humilhantes e constrangedoras, de forma **repetitiva e prolongada**.

O comportamento abusivo pode ser manifestado por meio de atos, palavras faladas ou escritas, gestos, tudo que possa causar danos à dignidade e à integridade física e psíquica do indivíduo, colocando sua saúde em risco.

EXISTE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

Sim. Caracteriza-se por comportamentos repetitivos, por meio de ação e/ou omissão, com o objetivo de atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional do outro no ambiente profissional.

A caracterização do assédio moral depende de habitualidade, intencionalidade e direcionalidade das condutas a um empregado e /ou colaborador alvo.



ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

- Retirar a autonomia do empregado e/ou colaborador reiteradamente, contestando suas decisões;
- Sobrecarregar o empregado e/ou colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, sem motivo institucional comunicado, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do empregado e/ou colaborador de forma explícita;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do empregado e/ou colaborador;
- Criticar a vida particular do empregado e/ou colaborador;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições ou situações vexatórias;
- Postar mensagens depreciativas em grupos e/ou nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se ao empregado e/ou colaborador apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;



- Isolar fisicamente o empregado e/ou colaborador para que, propositalmente, não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar injustificadamente as opiniões do empregado e/ou colaborador;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos manifestamente incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Omitir ou manipular informações de forma recorrente, deixando de repassá-las com a devida antecedência para que o colaborador realize suas atividades;
- Realizar vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o empregado e/ou colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá permanece;
- Instigar o controle de um empregado e/ou colaborador por outro, criando uma vigilância fora do contexto da estrutura hierárquica;
- Pressionar para que o empregado e/ou colaborador não exerça seus direitos trabalhistas;
- Interferir em processos de seleção visando dificultar ou impedir a promoção do empregado e/ou colaborador.



COMO DIFERENCIAR O ASSÉDIO MORAL DOS ATOS DE GESTÃO?

A prática de atos de gestão administrativa, por si só, não caracteriza assédio moral, tais como: atribuição de tarefas aos subordinados, transferência do empregado e/ou colaborador para outra lotação ou posto de trabalho por interesse da administração, alteração da jornada de trabalho, destituição de funções comissionadas com motivação manifesta e conforme normas internas, entre outros.

Também não caracterizam assédio moral os conflitos esporádicos com colegas ou gestores.

É natural existirem cobranças no ambiente laboral, portanto, as avaliações e críticas sobre o trabalho do empregado e/ou colaborador, desde que não sejam realizadas em público e não o exponha a situações vexatórias, não configuram assédio.

A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada especificamente para desqualificar ou para punir o empregado e/ou colaborador.



Da mesma forma, más condições de trabalho, a exemplo de falhas de tecnologia, ergonomia, má iluminação do ambiente etc, que não tenham sido direcionadas intencionalmente a um empregado e/ou colaborador, não representam assédio moral.

Tais situações devem ser tratadas como questões de gestão, podendo ser melhoradas a partir dos meios institucionais adequados para isso.





O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é uma forma de violência que se caracteriza pelo ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. O assédio sexual atinge todos os gêneros, idades, classes sociais, raças e orientações sexuais, porém os alvos mais frequentes são mulheres e meninas.

EXISTE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

Sim. O assédio sexual, quando praticado no ambiente de trabalho, geralmente ocorre em situações que o agente se utiliza de uma posição hierárquica superior para exercer controle e poder, mas não somente nesses casos, podendo ocorrer entre pessoas de quaisquer posições hierárquicas.



ATITUDES QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

- Insinuações explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos e palavras escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Oferecer benefícios e promessas de tratamento diferenciado em qualquer ambiente, em troca de favores sexuais;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças de represálias, veladas ou explícitas;
- Intimidação e ofensa para obter vantagem sexual;
- Conversas indesejáveis e ofensivas sobre temas íntimos;
- Narração de piadas e uso de expressões de conteúdo sexual ou de baixo calão;
- Contato físico não permitido;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes e/ou insistentes e não desejados;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Envio de mensagem de Whatsapp, direct ou até mesmo ligações com teor sexual, à pessoa com quem só tem uma relação de trabalho;
- Perseguição e perturbação na internet, nas redes sociais e até mesmo nas ruas;
- Expor imagens íntimas de empregado e ou colaborador propositalmente;
- Realizar avaliações apenas pelos atributos físicos e fazer comentários sobre as roupas do empregado ou colaborador.



ATENÇÃO!

- 1.** Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes não necessariamente constituem assédio sexual, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho ou até configurarem outros crimes ou contravenções.
- 2.** Se há o consentimento do empregado e/ou colaborador, não se caracteriza assédio sexual.
- 3.** O assédio sexual pode ser caracterizado por atitudes pontuais ou habituais.



COMO PREVENIR O ASSÉDIO

A principal forma de prevenção do assédios moral e sexual no trabalho é a informação. É importante garantir que todos saibam o que é assédio moral e sexual e quais são os comportamentos e ações não aceitáveis no ambiente de trabalho.

A prática do assédio deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A construção de um ambiente laboral saudável e seguro é de responsabilidade de todos. Os gestores são particularmente responsáveis por monitorar o ambiente de trabalho e prevenir situações constrangedoras para os empregados e/ou colaboradores que ali trabalham.



VEJA ALGUMAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO:

- Incentivar a efetiva participação dos empregados e colaboradores na vida da empresa, com definição objetiva de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Promover discussão sobre o Código de Ética, Conduta e Integridade da CAIXA, enfatizando que os assédios moral e sexual são incompatíveis com os valores, princípios e comportamentos esperados;
- Promover palestras, oficinas e cursos de prevenção;
- Incentivar as boas relações no ambiente de Trabalho e o respeito à diversidade de perfis profissionais;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Atentar-se aos riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas com equidade e tratamento justo e respeitoso;
- Não se omitir diante de situações de assédio moral;
- Divulgar os meios para acesso ao Canal de Denúncias e mecanismos de proteção ao denunciante.



DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO

PSICOLÓGICOS

Sentimento de culpa, medo, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, percepção negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, entre outros.

FÍSICOS

Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, 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 produtividade, dificuldade no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desproporcionais às ordens superiores, entre outros.



VALORES DO CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUTA E INTEGRIDADE CAIXA

O Código de Ética, Conduta e Integridade CAIXA (RH200) é um compromisso assumidos por dirigentes, empregados e/ou colaboradores a partir de sua entrada na empresa e deve nortear a atuação e comportamento de todos durante toda sua carreira na Empresa.

RESPEITO

- As pessoas na CAIXA são tratadas com ética, justiça, respeito, cortesia, igualdade e dignidade;
- Exigimos de empregados, colaboradores, dirigentes, membros estatutários e representantes em órgãos estatutários de empresas de que participe, absoluto respeito pelo ser humano, pelo bem público, pela sociedade e pelo meio ambiente;
- Preservamos a dignidade de empregados, colaboradores, dirigentes, membros estatutários e representantes em órgãos estatutários de empresas de que participe, em qualquer circunstância, com a determinação de eliminar situações de provocação e constrangimento no ambiente de trabalho que diminuam o seu amor próprio e a sua integridade moral.



HONESTIDADE

- Não admitimos qualquer relacionamento ou prática desleal de comportamento que resulte em conflito de interesses e que estejam em desacordo com o mais alto padrão ético;
- Não admitimos práticas que fragilizem a imagem da CAIXA e comprometam o seu corpo funcional.

COMPROMISSO

- Buscamos a melhoria das condições de segurança e saúde do ambiente de trabalho, preservando a qualidade de vida dos que nele convivem.

TRANSPARÊNCIA

- Oferecemos aos nossos empregados oportunidades de ascensão profissional, com critérios claros e do conhecimento de todos.

RESPONSABILIDADE

- Garantimos proteção contra qualquer forma de represália ou discriminação profissional a quem denunciar as violações a esse Código, como forma de preservar os valores da CAIXA.



CÓDIGO ÉTICA, CONDUTA E INTEGRIDADE CAIXA

É dever do agente público:

- Denunciar, por meio dos canais disponibilizados pela CAIXA, quaisquer atos contrários ao interesse público, ao Código de Ética, Conduta e Integridade CAIXA;
- Agir com honestidade, eficiência, ética e moral;
- Não apresentar comportamento que prejudique o ambiente de trabalho e a formulação de críticas à reputação de colegas, superiores e à CAIXA;
- Utilizar os canais corporativos de maneira adequada;
- Pautar suas ações como exemplo de conduta proba, honesta, eficiente, ética e moral para todos os empregados, clientes e cidadãos.

É proibido:

- Praticar qualquer tipo de assédio, mediante conduta verbal ou física, de humilhação, coação ou ameaça;
- Desviar colega, prestador de serviço, estagiário ou jovem aprendiz para atendimento a interesse particular;
- Exercer atividade paralela que provoque dúvida a respeito da integridade, moralidade, clareza de posições e decoro do empregado ou dirigente;
- Dar causa à instauração de Análise Preliminar, Processo Disciplinar e Civil ou Processo de Apuração Ética contra alguém, de fato irregular de que o sabe inocente ou inexistente;
- Adotar comportamento discriminatório relacionado à origem, raça, gênero, cor, idade, religião, credo, classe social ou deficiência.



SE PRESENCIAR SITUAÇÃO DE ASSÉDIO

Qualquer empregado e/ou colaborador que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho tem acesso a algumas medidas oferecidas pela CAIXA. Conheça as frentes do Programa Diálogo Seguro.

PARA RECEBER ACOLHIMENTO

Situações de assédio moral e sexual geram sofrimento e poder conversar com alguém com garantia de sigilo e confiança faz toda a diferença. A CAIXA oferece duas opções de acolhimento com escuta humanizada e orientações sobre os meios adequados para o registro de denúncias:

- **Canal Interno Diálogo Seguro:**
<http://caixa.sharepoint.com/sites/DialogoSeguro/>
- **Canal Externo Mulher CAIXA:**
<http://www.canalconfiencial.com.br/canalmulhercaixa>



PARA DENUNCIAR

As denúncias podem ser feitas por:

- **Telefone:** ligue gratuitamente para **0800 512 66 77** e receba atendimento de uma equipe especializada, 24 horas por dia, nos 7 dias da semana.
- **Internet:** por meio de formulário de denúncias disponível no endereço <https://canalconfidencial.com.br/caixa/>
- **Internet CAIXA:** por meio da página da CAIXA no endereço <http://www.caixa.gov.br/denuncia> que direciona para a página da empresa externa.
- **E-mail:**
canaldedenunciascaixa@canalconfidencial.com.br



FONTES



- Código de Ética, Conduta e Integridade da CAIXA
- Cartilha Assédio Moral e Sexual do Senado
- Cartilha Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho



Corregedoria
Vice-Presidência de Riscos