SINDICATO DOS BANCÁRIOS
MARINGÁ E REGIÃO

Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho

DIRETORIA SEEB MARINGÁ

DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente: Claudecir de Oliveira Souza

Vice-Presidente: Carlos Roberto Rodrigues

Secretário-Geral: Israel Lobo Coêlho

Secretário de Finanças: Almir Sanchez

Secretário de Administração: José Carlos Leopoldino

Secretário de Formação Sindical: Aldi Cesar Mertz

Secretário de Imprensa e Divulgação: Luiz Carlos Pereira

Secretário de Assuntos Jurídicos: Odilon Carlos de Oliveira

Secretário de Cultura e Esportes: Valdecyr José Silva

Secretário de Saúde e Condições de Trabalho: Douglas Reino

Secretária de Relações Sindicais e Sociais: Veridiany de Vicente Pinotti

Secretário de Assuntos Socioeconômicos: Charles Moacir Neckel

CONSELHO FISCAL

Cezar Cristovão Sperandio, José Alves Sena e Ricardo Satoshi Wakita

REPRESENTANTES JUNTO À FEEB/PR

Carlos Ferreira Evaristo, Douglas Cristiano Reino e Nicélia Maria Catalani

REPRESENTANTES JUNTO ÀS EMPRESAS DE CRÉDITO FEDERAIS

Marcio Renato Fernandes, Paulo Roberto Alves (in memorian) e Vanderlan Polsaque

REPRESENTANTES JUNTO ÀS EMPRESAS DE CRÉDITO PRIVADOS

Ademar Jefferson Ferreira Teisen, Adilson Pereira da Silva, Algacir Lucas Crescencio, Carlos Antonio da Silva, Carlos Roberto Sanchez Ribeiro, Edson José Mosca, Francisco Aparecido Rink, Paulo Aparecido de Souza, Sidney Cesar Gomes de Alcantara, Vania Rinaldi e Zeuno Alves Siqueira Filho

---

EXPEDIENTE:

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Maringá e Região

Travessa Guilherme de Almeida, 36, Edifício Herman Lundgren, 1º Andar, salas 101 a 104, Centro - CEP 87013-150 - Maringá/PR. E-mail: sindicato@bancarios.org.br / site: www.bancarios.org.br - Fone (44) 3227-2955

Cartilha elaborada pela Assessoria de Comunicação do Sindicato, com a colaboração da Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho. Jornalista responsável: Reginaldo Eloi.

Material para divulgação interna junto à categoria bancária.

ASSÉDIO MORAL É CRIME! DENUNCIE

Saiba como agir diante de situações que se configuram como assédio moral e sexual

CARTILHA ELABORADA PELAS SECRETARIAS DE COMUNICAÇÃO E DE SAÚDE DO SINDICATO

É preciso combater!

O assédio moral e sexual é um mal que, infelizmente, está muito presente no dia a dia das relações de trabalho. Embora em praticamente todas atividades, é preciso reconhecer que no ambiente de trabalho bancário é ainda mais recorrente, mais presente.

É resultado de uma combinação entre a imposição, por parte dos bancos, do cumprimento de metas absurdas, e da falta de bom senso dos gestores que usam dos mais diversos artifícios e pressões para atender aos anseios patronais. Em muitas situações, piora muito pela falta de preparo dos gestores em liderar a equipe. Um gestor preparado, líder, consegue alcançar as metas sem ofensas, sem abusos. Outros, vão por esse caminho do assédio, que sempre acaba prejudicando a ele próprio, ao trabalhador e à própria empresa.

Por isso, como forma de alerta, preparamos este material, frisando sempre: diante de qualquer situação de assédio, não titubeie, denuncie! O Sindicato estará sempre ao seu lado.

SECRETARIA DE SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO DO SINDICATO

ASSÉDIO MORAL: O QUE É e quais as consequências?

O assédio moral se configura por ato frequente de abuso psicológico, desvalorização, humilhação, intimidação, isolamento, exposição ou constrangimento, que fere a integridade ou a dignidade do trabalhador.

Número de casos preocupa: mais de 52 mil, segundo o TST

Dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) apontam que, somente em 2021, foram ajuizados, na Justiça do Trabalho, mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual em todo o país, provando que tais violências são numerosas no mundo do trabalho.
Ainda segundo o TST, **os bancários estão entre os trabalhadores que mais sofrem assédio moral no Brasil.**

Burnout, estresse e depressão

O assédio moral costuma partir de quem ocupa cargos hierarquicamente superiores dentro do banco — um chefe que utiliza termos depreciativos para se referir ao seu subordinado, que grita com o funcionário, faz brincadeiras impertinentes ou estabelece metas abusivas para a equipe, por exemplo.
Mas também **é possível que assediador e assediado desempenhem a mesma função** dentro do banco — é o chamado assédio moral horizontal.

Esse comportamento pode ser instigado pelo clima de competição exagerado dentro do banco, dizem os especialistas.
Além dos efeitos imediatos causados por situações de violência desse tipo, **o assédio moral no trabalho pode desencadear transtornos mentais graves.** Burnout, estresse e depressão estão entre as maiores causas de afastamento nas empresas.
No caso dos bancários, desde 2013 questões de saúde mental ultrapassaram lesões por esforço repetitivo como as enfermidades com maior incidência na categoria.

Assédio moral nos bancos

- Em 2021, foram ajuizados, na Justiça do Trabalho, mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral
- O assédio moral se configura por ato frequente de abuso psicológico, desvalorização, humilhação, intimidação, isolamento, exposição ou constrangimento

VOCÊ SABIA QUE EXISTEM outros tipos de assédio?

1. **Assédio sexual** no trabalho é caracterizado por frequentes manifestações (explícitas ou implícitas) de cunho sexual ou sensual, sem consentimento da vítima. **Casos desse tipo costumam ser praticados por um superior hierárquico, mas também podem vir de outros funcionários**, que se aproveitam da sua posição no cargo para assediar um colega.
No dia a dia, o assédio pode se materializar em comentários invasivos, piadas constrangedoras, brincadeiras desconfortáveis, carícias. As atitudes do assediador costumam vir atreladas a intimidação e represália.

O assédio denigre o ambiente de trabalho, leva ao adoecimento, afastamento, contagiando todo o ambiente

- DIRETORIA DE SAÚDE DO SINDICATO

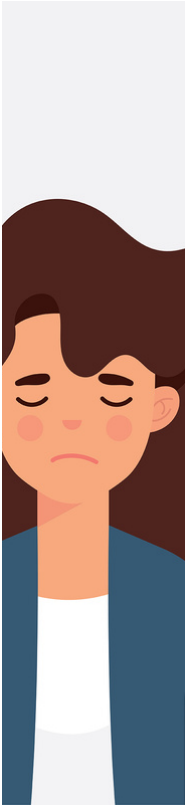
Atenção ao Assédio Virtual, cada vez mais comum

2. Assédio virtual no trabalho é identificado pelo comportamento agressivo e habitual que se dá no meio digital. **O assediador utiliza a internet para ofender, hostilizar, importunar, intimidar ou perseguir um colega**. Pode ser observado por comentários sexuais ou pejorativos, divulgação de dados ou informações pessoais, propagação de discursos de ódio.
Nesses casos, o comportamento pode se enquadrar como assédio moral ou assédio sexual, já definidos neste texto.
Entre os anos de 2016 e 2018, o assédio virtual cresceu 26.000%. **Os agressores em sua maioria são homens (96%), brancos (79%)**, da classe média alta: 19% da classe A, 34% da classe B e 31% da classe C, sendo que 86% deles tem entre 18 e 34 anos. Nos debates promovidos nas redes sociais da internet, a participação masculina em 61% dos casos foi agressiva e desqualificadora da violência e apenas 10% se apresentou como pacificador ou apoiador.

Assédio no home office

3. A princípio, pode até parecer que o home office dificulta relações abusivas no trabalho. Mas a verdade é que as práticas de assédio muitas vezes encontram no teletrabalho um facilitador.
Durante a pandemia, quando muitos bancários precisaram mudar o regime de trabalho, o número de denúncias de assédio moral e assédio sexual cresceu. **Além da sensação de impunidade que as relações on-line carregam, a internet possibilita encontros privados entre dois colegas**, em salas virtuais onde não existem testemunhas — que no ambiente físico podem constranger e inibir a ação do assediador. Isso dificulta a denúncia de assédio por parte da vítima e a criação de provas contra o assediador. Ainda assim, é possível entrar com uma ação na Justiça, provar o abuso sofrido e cobrar providências do banco.

VEJA ALGUMAS ATITUDES que caracterizam assédio



- **Retirar a autonomia** do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- **Sobrecarregar o colaborador** com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- **Ignorar a presença** do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- **Passar tarefas humilhantes;**
- **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**;
- **Impor punições vexatórias** (dancinhas, prendas);
- 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;
- **Desconsiderar ou ironizar**, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- **Retirar cargos** e funções sem motivo justo;
- **Impor condições** e regras de trabalho **personalizada**s, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- **Delegar tarefas impossíveis** de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- **Manipular informações**, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- **Vigilância excessiva;**
- **Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro** e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- **Advertir arbitrariamente;**
- **Instigar o controle de um colaborador por outro**, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas. (Fonte: TST)

FIQUE ATENTO

O que fazer diante do assédio

Veja como reagir diante de uma situação de assédio. Lembre-se: o mais importante é denunciar.

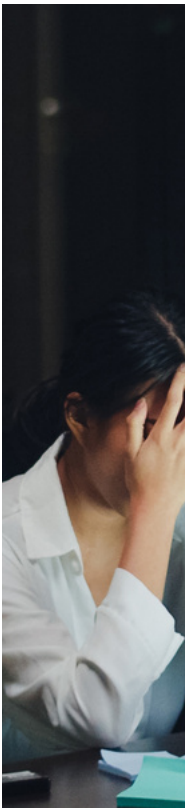
1. Torne pública situações de abuso

Casos de assédio no trabalho têm como um dos principais efeitos o silenciamento da vítima, que costuma se calar diante do abuso por medo de represálias. Por isso, é importante que o bancário assediado torne o caso público. Para isso, o trabalhador pode recorrer ao Sindicato, denunciando pessoalmente em nossa sede administrativa ou por outros canais, como email: saude.denuncie@bancarios.org.br.

2. Reúna provas

Para todos os casos descritos acima, ao entrar com uma reclamação trabalhista de assédio, é preciso reunir provas contra o acusado. Este não é um processo simples, principalmente levando-se em conta que situações de abuso costumam ocorrer longe de testemunhas.
O denunciante pode gravar a conversa com o suposto assediador em sigilo, como forma de obter prova do assédio sofrido. Também são válidas cópias de e-mails, mensagens, bilhetes, fotos, vídeos, áudios, documentos e, claro, depoimentos de testemunhas.

PESQUISA APONTA:
34% sofreram assédio



Um levantamento realizado pela consultoria Mindsight com 11.263 pessoas (47,8% homens e 51,5% mulheres) traz dados alarmantes quanto aos assédios cometidos nas empresas: 34% dos participantes relataram já ter sofrido assédio moral e 10,5% assédio sexual em seu ambiente de trabalho. Ainda, a maioria não denunciou os assédios sofridos (apenas 6,5% e 2,1%, respectivamente). Entre os motivos para não terem levado o caso ao RH ou outro setor responsável estão o medo de sofrer alguma retaliação ou de ser demitido.

Isso pode estar relacionado ao fato de que **mais de 65% das empresas não possuem um ponto de acolhimento para os seus funcionário**s – apenas 25% dos participantes afirmaram ter suporte e 9,6% declaram que apesar de suas companhias disponibilizarem um atendimento, ele não é eficaz. Além disso, a pesquisa descobriu que grande parte dos casos de assédio moral e sexual partiu de um superior.

O que diz a lei sobre assédio moral no trabalho?

Assédio moral no trabalho é tido como crime pela lei. Essa previsão está descrita no artigo 146 do Código Penal, que diz que um assediador pode ser detido por até dois anos se atentar contra a dignidade de alguém no ambiente de trabalho.

Artigo 146-A do Código Penal:
Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função.

Pena: detenção, de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º – Somente se procede mediante representação, que será irretratável.

§ 2º – A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

§ 3º – Na ocorrência de transação penal, essa deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral.

Contudo, não existe uma legislação específica sobre o tema, apesar de haver discussões e projetos referentes ao assunto em tramitação no Congresso Nacional.

Para apoiar uma política de prevenção e que possa combater o assédio moral e sexual nas empresas, o Ministério Público do Trabalho também desenvolveu uma cartilha sobre o assunto.

Acesse pelo endereço:
abre.ai/assediomoraltrabalho

CHECK LIST

Situações de assédio

De forma resumida, trazemos algumas das situações mais corriqueiras de assédio moral

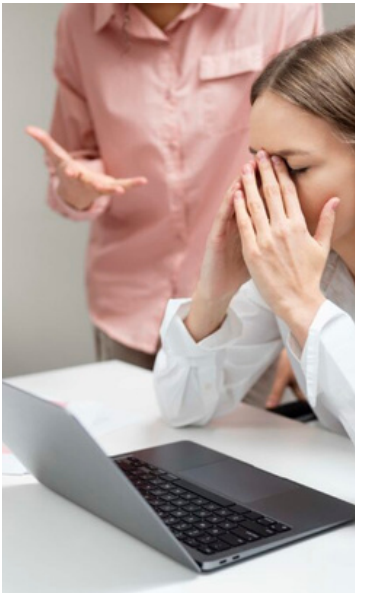
CHECKLIST #1

- [ ] Estipular metas abusivas
- [ ] Acusar por erro não cometido
- [ ] Forçar pedido de demissão
- [ ] Agredir física e verbalmente
- [ ] Fazer brincadeiras ofensivas

CHECKLIST #2

- [ ] Humilhar o funcionário
- [ ] Punir injustamente
- [ ] Desrespeitar horários
- [ ] Dar instruções equivocadas
- [ ] Isolar ou excluir de grupos

Denuncie!



O assédio moral é uma realidade no ambiente de trabalho, que precisa ser combatida diariamente.
O melhor remédio contra esse mal e o mais eficaz é a denúncia. Não seja a vítima perfeita, aquele trabalhador que sofre calado. Pelo contrário, torne a situação pública, denuncie!
No entanto, se você quiser fazer isso de forma anônima, não há problema. Pode ser por e-mail ou se dirigir até a sede do Sindicato. **O mais importante: denuncie!**

Acesse os canais de denúncia

saude.denuncie@bancarios.org.br

Fone: 3227-2955 - Diretor Douglas Reino

Diante de qualquer situação de assédio, denuncie!
Diretoria de Saúde e Condições do Trabalho