

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



“
TUDO O QUE
VOCÊ PRECISA

SABER”



PALAVRA DO PRESIDENTE DA SANTO ANTÔNIO ENERGIA

Como uma empresa responsável e que prima por oferecer um ambiente de trabalho saudável e digno para os seus Integrantes, Colaboradores Terceiros, Fornecedores e Prestadores de Serviços, a Santo Antônio Energia está totalmente comprometida com o combate ao assédio moral e sexual em suas Unidades.

Aqui, cultivamos comportamentos que se alinham aos nossos valores corporativos. E atuamos para reforçar o respeito e a integridade das nossas relações, construídas com base na ética e nos princípios do nosso Código de Conduta.

Nesta cartilha, você encontra informações que contribuem para a prevenção e a identificação de práticas de assédio em nosso âmbito interno, assim como os canais de comunicação que podem ser utilizados para relatar situações que não estejam alinhadas às nossas políticas ou às leis.

Mais do que uma escolha, FAZER O QUE É CERTO é um valor essencial para nós.

Daniel Faria Costa
Diretor-Presidente

APRESENTAÇÃO

O tema do assédio moral e sexual tem ganhado cada vez mais visibilidade, especialmente no mundo corporativo. Este é um problema sério, que afeta a saúde e o bem-estar de muitas pessoas, comprometendo a qualidade de vida no ambiente de trabalho. O assédio moral e sexual são comportamentos inaceitáveis, que violam os direitos humanos e devem ser combatidos.

Acreditamos que é fundamental promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo, onde todas as pessoas possam desenvolver seu potencial e contribuir para o sucesso coletivo. Por isso, reunimos aqui as principais informações sobre esse assunto, incluindo medidas de prevenção. O conhecimento é a chave para uma convivência mais harmoniosa. Boa leitura!



ENTENDENDO O CONCEITO

Entendemos como assédio moral um conjunto de comportamentos hostis, abusivos e repetitivos, direcionados a um indivíduo ou grupo, no ambiente de trabalho. Essas ações são realizadas para intimidar, humilhar, constranger, ridicularizar, isolar ou prejudicar psicologicamente a vítima. Comportamentos que causam sofrimento e comprometem não somente a saúde emocional, mas o desempenho profissional.

O assédio moral pode se manifestar de diversas maneiras, como insultos, difamação, ameaças, exclusão social, atribuição de tarefas humilhantes, sobrecarga de trabalho injustificada e muitas outras. Temos que ter em mente que todas são formas de violência psicológica, que afetam negativamente a vítima e o clima organizacional, violando seus direitos e atentando contra a dignidade humana.

O assédio moral no ambiente de trabalho vai contra os princípios estabelecidos pela Constituição e pela legislação trabalhista. A Constituição Federal do Brasil assegura a dignidade da pessoa humana como um valor supremo e estabelece que todos temos direito ao trabalho em condições dignas e justas. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também aborda a proteção contra o assédio moral, garantindo o respeito à integridade física e psicológica dos trabalhadores.

É IMPORTANTE CONHECER A LEI

O artigo 5º da Constituição Brasileira afirma que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, assegurando o direito à inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem das pessoas. O assédio moral, ao desrespeitar esses direitos fundamentais, configura uma forma de violência psicológica no ambiente de trabalho.

A legislação trabalhista também prevê medidas de proteção contra o assédio moral. O artigo 483 da CLT estabelece que o trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa quando o empregador ou seus representantes praticarem atos lesivos à honra, à moral ou à dignidade do empregado.

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL FIQUE POR DENTRO

ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL

Ocorre entre pessoas em ambientes de interação social. Envolve comportamentos abusivos, hostis e repetitivos direcionados por uma pessoa a outra, com o objetivo de intimidar, humilhar, constranger ou prejudicar psicologicamente. Esses comportamentos podem incluir insultos, comentários depreciativos, ridicularização, exclusão social, difamação, ameaças e atitudes similares.

ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL

São práticas abusivas e sistemáticas, que ocorrem no espaço de uma instituição ou empresa, em que a própria estrutura e cultura contribuem para a existência do assédio. Diferentemente do assédio moral interpessoal, este é resultado de políticas, normas, práticas ou condutas adotadas pela organização como um todo, impactando negativamente o ambiente de trabalho e o bem-estar dos Integrantes.

ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Ocorre entre indivíduos que possuem uma relação hierárquica no ambiente de trabalho e pode acontecer de duas formas diferentes:

1) Assédio moral descendente

Ocorre quando um Integrante, em posição hierárquica superior, exerce comportamentos abusivos e repetitivos em relação a um subordinado. Nesse caso, o colega que está em uma posição de liderança age de modo agressivo, intimidador ou discriminatório contra um membro de sua equipe. Esses comportamentos podem incluir insultos, difamação, ridicularização, sabotagem de tarefas ou qualquer outra ação que possa ferir a dignidade do subordinado.



“ Pra variar, o trabalho ficou ruim. Vou pedir pra **outro fazer!** ”



“ FAÇA O QUE É ”
CERTO!

Xingamentos e humilhações **não devem fazer parte da rotina de trabalho.**

“ São necessárias algumas correções, **você pode fazer?** ”



O chefe deve tratar a equipe com respeito e cordialidade **SEMPRE.**

2) Assédio moral ascendente

Ocorre quando um Integrante, em posição hierárquica superior, sofre comportamentos abusivos e repetitivos por parte de um subordinado. Nesse caso, o indivíduo em posição inferior exerce práticas de intimidação,

humilhação, menosprezo ou discriminação contra seu superior hierárquico. Esses comportamentos podem incluir insultos, ameaças veladas, desrespeito, sabotagem, entre outros.



ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Ocorre entre colegas de trabalho que possuem o mesmo nível na hierarquia. Nesse caso, são os próprios colegas de equipe que exercem comportamentos

abusivos e repetitivos uns contra os outros. Pode se manifestar por meio de intimidações, humilhações, exclusão social, disseminação de rumores ou qualquer outra forma de tratamento desrespeitoso.



ASSÉDIO MORAL MISTO

Este tipo envolve a combinação de comportamentos abusivos e repetitivos tanto de superiores hierárquicos quanto de colegas de trabalho. Desse modo, a vítima é alvo de práticas agressivas,

humilhantes ou discriminatórias por parte de indivíduos em diferentes níveis na hierarquia. O assédio moral misto pode incluir insultos, difamação, sobrecarga de trabalho injustificada, exclusão social e outras ações parecidas.

IDENTIFIQUE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO

A seguinte lista de comportamentos são exemplos da ocorrência de assédio.

- Prejudicar a autonomia do Integrante ou contestar a todo o momento suas decisões.
- Sobrecarregar o Integrante ou retirar o trabalho que era atribuído a ele, provocando a sensação de inutilidade.
- Ignorar a presença do assediado, comunicando-se apenas com outros Integrantes.
- Delegar tarefas humilhantes.
- Gritar ou se referir à pessoa sem respeito.
- Espalhar fofocas ou divulgar boatos ofensivos.
- Ignorar problemas de saúde.
- Reprovar a vida particular da vítima.
- Impor apelidos pejorativos.
- Dar punições humilhantes.
- Publicar mensagens depreciativas em grupos ou nas redes sociais.
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros.
- Separar fisicamente o Integrante para barrar comunicação com os demais colegas.
- Desconsiderar ou ironizar as opiniões da vítima de maneira arbitrária.
- Banir cargos e funções sem motivo justo.
- Impor condições e regras de trabalho diferenciadas.
- Passar tarefas impossíveis ou muito difíceis de serem cumpridas.
- Manipular informações, a fim de prejudicar o Integrante.
- Vigiar de modo excessivo.
- Limitar as idas do Integrante ao banheiro.
- Incentivar o controle de um Integrante por outro, criando um controle diferenciado na estrutura da hierarquia, para gerar desconfiança entre as pessoas.

ISSO NÃO É ASSÉDIO

Exigências comuns – Pedir eficiência no andamento das atividades e o cumprimento de metas não é assédio. No dia a dia, é comum haver cobranças, críticas e avaliações a respeito do trabalho que está sendo feito. Desse modo, eventuais reclamações direcionadas ao não cumprimento de determinada tarefa não podem ser vistas como assédio.

Volume de trabalho – Outro ponto que não pode ser confundido com os tipos de assédio é o aumento do volume de trabalho. É natural que em uma empresa existam períodos com maior volume de demandas. Respeitando-se a legislação, a realização de serviços extras é possível. A sobrecarga no trabalho só poderá ser considerada dentro do contexto de assédio moral se for aplicada para desqualificar um colaborador ou, ainda, como forma de puni-lo.

Tecnologias de controle – Algumas ferramentas foram criadas para apoiar a gestão, como o ponto eletrônico. Esse cenário é cada vez mais normal. Essas tecnologias, por si só, não podem ser vistas como formas de assédio.

Condições de trabalho ruins – Más condições físicas no espaço de trabalho, como baixa iluminação, só indica assédio moral se o profissional for colocado de propósito nessas condições, com a intenção de prejudicá-lo.

ENTENDENDO AS CAUSAS

Existem diferentes tipos de causas para o assédio moral. Geralmente, estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. Abaixo, listamos as principais:

- Abuso de poder.
- Foco exagerado nos resultados.
- Cultura do autoritarismo.
- Falta de preparo de lideranças.
- Rivalidade.
- Inveja.



OS EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral provoca consequências psíquicas, físicas e sociais para o alvo, causando danos ao ambiente de trabalho. Confira alguns exemplos:

- Dores generalizadas e palpitações.
- Transtornos digestivos.
- Cefaleia.
- Distúrbios no sono.
- Ocasões de choro.
- Complicações nas relações pessoais e familiares.
- Transtornos como depressão e pânico.
- Estresse e esgotamento físico.
- Redução de produtividade.
- Aumento de falhas nas atividades do trabalho.

A empresa também sofre prejuízo com essas situações. É possível que ocorra aumento de faltas entre os Integrantes, frequência na apresentação de licenças médicas, exposição desfavorável da marca, multas administrativas e outros.



SAIBA QUE É POSSÍVEL PREVENIR

Existem diferentes medidas para prevenir o assédio moral no trabalho e, para isso, a informação é essencial. Para começar, é necessário abrir o debate, explicando o problema. Em seguida, deve-se pensar nas ações de combate. Relacionamos, a seguir, as principais:

- Estimular a participação ativa de todos na empresa, definindo tarefas e condições de trabalho de forma clara.
- Desenvolver e divulgar o código de ética da empresa.
- Oferecer palestras, oficinas e cursos sobre o assunto.
- Trabalhar o incentivo às boas relações no ambiente de trabalho, considerando questões como diversidade.
- Desenvolver a autonomia na organização.
- Ficar atento ao aumento de faltas dos Integrantes.
- Avaliar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho.
- Garantir igualdade na aplicação das práticas administrativas.
- Jamais se omitir diante de casos de assédio moral.
- Oferecer suporte psicológico e orientação aos Integrantes que afirmem serem vítimas de assédio.

TOMANDO UMA ATITUDE

O QUE UMA VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL PODE FAZER?

- Juntar provas do assédio, anotar nomes de testemunhas e detalhes das situações, com data, horário e local.
- Procurar ajuda de colegas, sobretudo testemunhas ou pessoas que também foram vítimas.
- Procurar orientação psicológica.
- Relatar a situação à área responsável e ao superior do assediador ou à equipe de Compliance.

A Santo Antônio Energia oferece múltiplos Canais de Comunicação para que todos os seus Integrantes, Colaboradores Terceiros e público em geral possam formalizar seu relato, de forma identificada ou anônima, através dos seguintes canais:

• **ALÔ ÉTICA
(TELEFONE)**
0800 033 0321

• **INTRANET
(PORTAL TÔ LIGADO)**
toligado.santoantonioenergia.com.br

WEBSITE PÚBLICO DA COMPANHIA
<http://www.santoantonioenergia.com.br>

O QUE OS COLEGAS PODEM FAZER?

- Apoiar a vítima.
- Se oferecer como testemunha.
- Relatar a situação à área responsável e ao superior do assediador ou à equipe de Compliance.



SAIBA DIFERENCIAR ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual atenta contra a liberdade sexual da pessoa. Já o assédio moral atenta contra a sua dignidade psíquica. Apesar da distinção, não é incomum que as vítimas sofram os dois tipos. Outra diferença que vale destacar: o assédio moral caracteriza-se

pela repetição; no assédio sexual, um único ato basta para configurá-lo. O Código Penal criminaliza o assédio sexual no ambiente de trabalho com o art. 216-A. A pena pode variar de um a dois anos de detenção.

EXEMPLOS DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL

- Todos os tipos de insinuações de caráter sexual.
- Gestos ou palavras de duplo sentido.
- Diálogos indesejáveis ou piadas sobre relações sexuais.
- Contato físico sem permissão.
- Investidas impertinentes.
- Pedidos de favores sexuais.

TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL

FIQUE POR DENTRO

São dois os principais tipos:

- Por chantagem, também conhecido como assédio sexual *quid pro quo* ou vertical – Acontece quando a aceitação ou a rejeição de uma importunação sexual determina que o assediador tome decisões que envolvam o relacionamento profissional no local de trabalho. Pode ocorrer dentro e fora do ambiente de trabalho.

- Por intimidação, também conhecido como assédio sexual

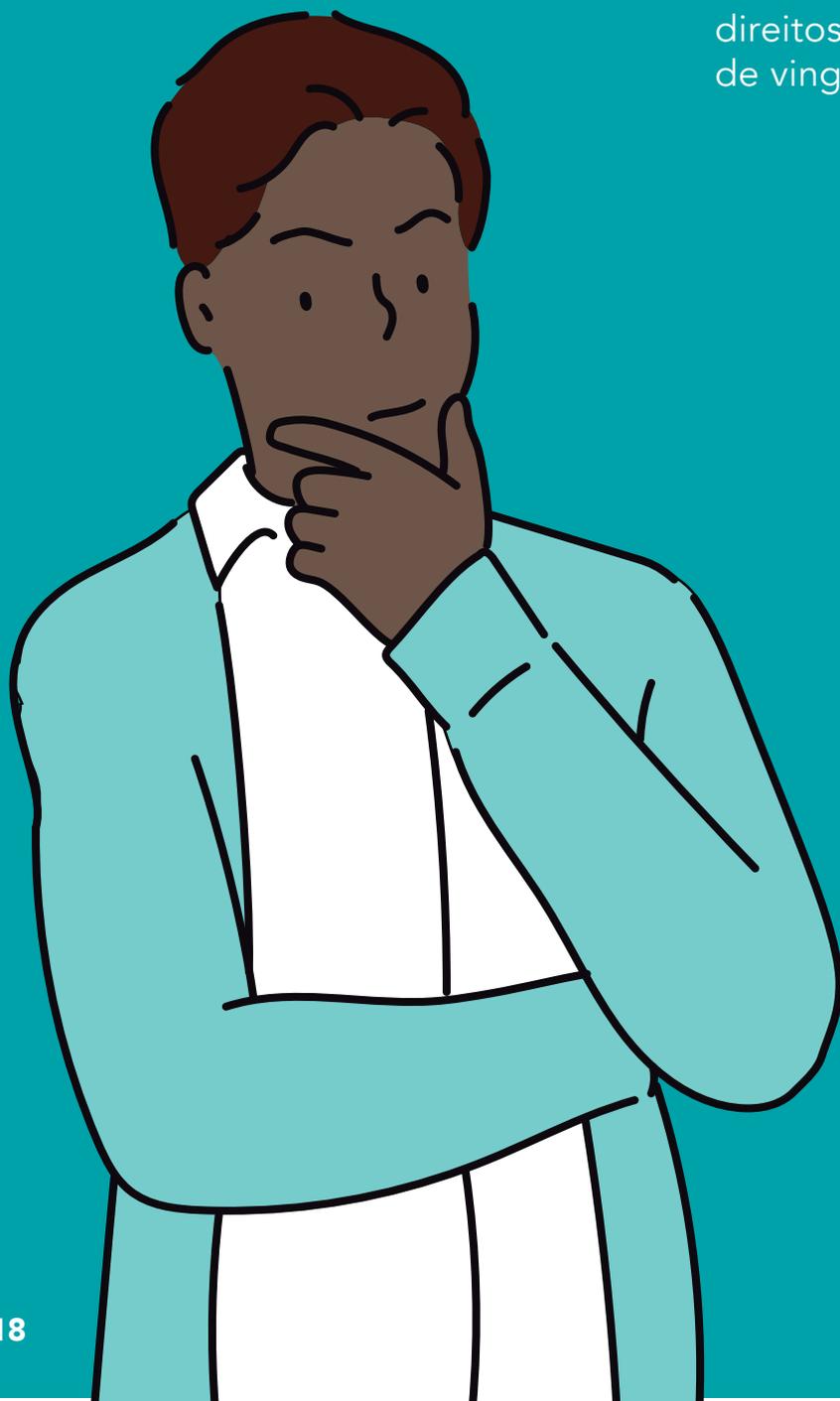
ambiental ou horizontal – Nesse caso, o poder hierárquico não é considerado, porque o assédio pode ocorrer entre colegas da mesma posição na empresa. Caracteriza-se por instigações sexuais, verbais, não verbais ou físicas, limitando o poder de “dizer não” da vítima.

Essa classificação de assédio engloba todas as ações que promovem um ambiente de trabalho hostil e humilhante, podendo acontecer de forma generalizada.

ENTENDENDO AS CAUSAS

O assédio sexual não é causado pelas atitudes da vítima nem pelo seu comportamento, tampouco pela sua vestimenta. É algo que só compete à conduta e comportamento do agressor. O desenvolvimento do assédio sexual está relacionado a:

- Questões culturais – Os agressores acreditam que têm poderes sobre os outros.
- Fatores ligados ao ambiente, como condições de trabalho e desrespeito aos direitos dos trabalhadores.
- O silêncio da vítima por desconhecimento de seus direitos, vergonha ou medo de vingança.



OS EFEITOS DO ASSÉDIO SEXUAL

As consequências para esse tipo de conduta são inúmeras, a começar pela criação de um ambiente de trabalho inadequado, com sensível pressão psicológica.

São muitas as consequências que geram pressão psicológica e prejudicam o clima organizacional.

Na vítima, podem proporcionar graves sequelas físicas e psicológicas, exteriorizadas como tensão, ansiedade, cansaço, depressão, diminuição da produtividade, baixa na autoestima, afastamento por doenças, entre outras.

Danos para a empresa –

Condutas assim geram um ambiente de trabalho bastante tóxico, que afeta a produtividade, leva à alta rotatividade de mão de obra e à alta taxa de absenteísmo, além de desgastar a imagem institucional.

Quanto ao agressor – O assédio sexual praticado no ambiente de trabalho é falta grave e pode acarretar a aplicação de medidas disciplinares civis e criminais.



SAIBA QUE É POSSÍVEL PREVENIR

A prevenção do assédio acontece quando há uma política que se preocupa em resolver este problema. Desse modo, é preciso recorrer a dois enfoques: educação e fiscalização.

- Aqui, na Santo Antônio Energia, esse tema é trabalhado em treinamentos anuais, além de ser tratado com destaque no nosso Código de Ética e Conduta.

- Também incentivamos a formação de um ambiente de trabalho pautado no respeito.
- Avaliamos constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho.
- E contamos com um canal para denúncias, operado por uma equipe especializada, que garante o anonimato de quem relata esse tipo de caso.

TOMANDO UMA ATITUDE

Quanto à vítima – Deve agir como nas recomendações sobre assédio moral.

- Registrar a situação de assédio sexual (a data, a hora, local e listar nomes das testemunhas).
- Procurar ajuda dos colegas.
- Procurar orientação psicológica.
- Repassar a situação ao setor responsável ou à equipe de Compliance.

Quanto aos colegas – Devem apoiar a vítima, se oferecer como testemunha e relatar a situação à área responsável.

AQUI NA SAE

A Santo Antônio Energia oferece múltiplos Canais de Comunicação para que todos os seus Integrantes, Colaboradores Terceiros e público em geral possam formalizar seu relato, de forma identificada ou anônima, através dos seguintes canais:

• **ALÔ ÉTICA
(TELEFONE)**
0800 033 0321

• **INTRANET
(PORTAL TÔ LIGADO)**
toligado.santoantonioenergia.com.br

WEBSITE PÚBLICO DA COMPANHIA
<http://www.santoantonioenergia.com.br>

Os canais de comunicação são operados por empresa externa especializada no provimento de serviços de comunicação ética e de integridade. Isso assegura o sigilo e o adequado tratamento das informações de forma isenta. Ao presenciar ou saber de algo errado, mesmo que você não tenha certeza, é seu dever reportar o fato por meio dos nossos Canais de Comunicação.



CONFIDENCIALIDADE E ANONIMIDADE

Seja qual for a forma pela qual você decidir se manifestar, a Santo Antônio Energia garantirá a maior confidencialidade possível das informações prestadas, conforme a necessidade de tomar as medidas cabíveis.

Asseguramos que todos os Canais de Comunicação poderão ser utilizados de forma anônima. Todos os problemas reportados de boa-fé, serão seriamente considerados e prontamente tratados.



COMPROMISSO DE COMBATE À RETALIAÇÃO

A retaliação pode acontecer sob a forma de ameaça, coação, represália ou revide, contra quem, de boa-fé, decidir reportar ou tenha reportado algum evento de possível ou efetiva violação ao nosso Código, às nossas políticas ou à lei. A retaliação tem como objetivo desmotivar ou criar temor ou receio em quem legitimamente pretende se manifestar ou se manifestou por meio dos Canais de Comunicação.

A Santo Antônio Energia não tolera a prática de retaliação, sob qualquer forma, e a considera uma grave violação do nosso Código de Ética e Conduta.



Conteúdo desenvolvido com base na Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual "Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo-2022", da Justiça do Trabalho.



ESG

 Santo Antônio
ENERGIA