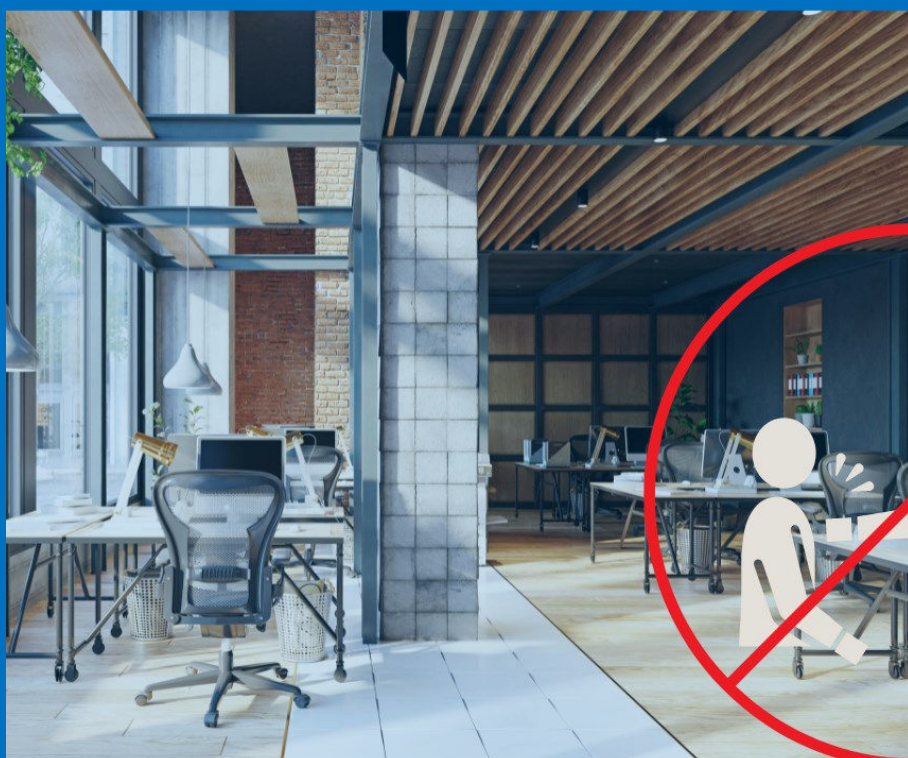



MANUAL DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO




Histórico das Revisões

Elaboração	Data	Revisão	Descrição	Verificação	Aprovação
Elisabeth Donega	15/07/23	0	Versão inicial		

	Gerência Jurídica & Compliance Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho GJU & Compliance	Data: 15/07/23 Documento: GJU-AFV-001
	Classificação da Informação: Uso Interno	Revisão: 00

Sumário

INTRODUÇÃO	3
OBJETIVO	3
ASSÉDIO MORAL.....	4
ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM A PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL	4
TIPOS DE ASSÉDIO MORAL.....	5
ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL	6
EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO MORAL.....	6
CONTRA MULHERES	7
ONDE E QUANDO PODE OCORRER O ASSÉDIO MORAL?	8
SITUAÇÕES QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL	8
CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL.....	9
ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO	9
ASSÉDIO SEXUAL	10
ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM A PRÁTICA DE ASSÉDIO SEXUAL	10
TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL.....	11
EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO SEXUAL.....	12
ONDE E QUANDO PODE OCORRER O ASSÉDIO SEXUAL.....	12
SITUAÇÕES QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO SEXUAL	12
CAUSAS DO ASSÉDIO SEXUAL.....	13
CONSEQUÊNCIAS CAUSADAS PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.....	13
CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA A VÍTIMA/ASSEDIAADO	13
CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA A ENTIDADE.....	14
CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA A SOCIEDADE/ESTADO	14
CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA O ASSEDIAADOR.....	14
O QUE FAZER SE VOCÊ FOR ASSEDIAADO	14
DIRETRIZES INTERNAS DA ENTIDADE PARA PREVENIR O ASSÉDIO	15
MEDIDAS INTERNAS ADOTADAS PELA ENTIDADE	15
REFERÊNCIAS LEGISLATIVAS	16
FONTE.....	16

	Gerência Jurídica & Compliance Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho GJU & Compliance	Data: 15/07/23
	Classificação da Informação: Uso Interno	Documento: GJU-AFV-001
		Revisão: 00

INTRODUÇÃO

O assédio moral e sexual, assim como todas as formas de discriminação, constituem violação de direitos humanos e ameaçam a igualdade de oportunidades de trabalho. É um problema coletivo que impacta a convivência entre colegas de trabalho, viola a dignidade e a integridade das pessoas, bem como a salubridade e a produtividade no ambiente de trabalho.

O trabalho representa uma das dimensões que define a qualidade de vida, o sentimento de pertencimento e a inserção das pessoas na sociedade.

Assim é que, pautada no princípio da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação, do direito à saúde e da segurança no trabalho¹, a ANFAVEA assume o compromisso de promover políticas preventivas, de assistência e acolhimento para vítimas e potenciais vítimas, bem como políticas de responsabilização e reparação ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Os referidos normativos representam boas práticas de governança corporativa e são essenciais para a preservação da dignidade humana, sobretudo, dos colaboradores desta Entidade.

OBJETIVO


Este Manual tem por busca promover a orientação, sensibilização e conscientização dos colaboradores da ANFAVEA, estabelecendo diretrizes claras para prevenir e coibir o assédio moral e sexual de forma a tornar o ambiente de trabalho na mais positivo.

Para isso, a leitura do presente manual proporcionará ao(a) colaborador(a):

- uma visão ampla do que é o assédio moral e sexual, características, como surge no ambiente de trabalho, seus atores (assediador e vítima) e as consequências para todos os envolvidos;
- exemplos de assédio e as situações que não o configuram;
- o acesso à legislação e implicações jurídicas;
- formas de prevenção e meios extrajudiciais que visem evitar o assédio e como pacificar um conflito já instalado.

Trata-se de um material rico para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e colaborativo. Boa leitura!

¹ (artigo 1º, incisos III e IV; artigo 3º, inciso IV; artigo 6º; artigo 7º, inciso XXII; artigo 37; artigo 39, §3º e artigo 170, todos da Constituição Federal, Lei Federal de 1988).

	Gerência Jurídica & Compliance Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho GJU & Compliance	Data: 15/07/23 Documento: GJU-AFV-001
	Classificação da Informação: Uso Interno	Revisão: 00

ASSÉDIO MORAL

O conceito de assédio moral no ambiente de trabalho pode ser definido como a exposição de colaboradores a situações humilhantes e constrangedoras no local de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade física e psíquica do indivíduo, colocando a saúde em risco, prejudicando o ambiente de trabalho e seu emprego.

Em outras palavras, é uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (comportamentos, palavras ditas, como acusações, insultos, gritos, humilhações públicas, palavras escritas) ou indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

Segundo o a Convenção N° 190 da Organização Internacional do Trabalho, trata-se de “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero”².

É de suma importância o combate e a prevenção do assédio moral nas organizações, pois a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.


ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM A PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

Independente da intenção da conduta, caracterizam o assédio moral, ações que excluam o(a) colaborador(a), o(a) estagiário(a), o(a) terceirizado(a) de suas funções ou que deteriore o ambiente laboral, podendo ocorrer não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação desenvolvida no âmbito profissional.

Características:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ações que denotam exclusão da função ✓ Repetidas vezes ✓ Deterioram o ambiente de trabalho ✓ Durante a jornada de trabalho ou fora dela
-------------------------	--

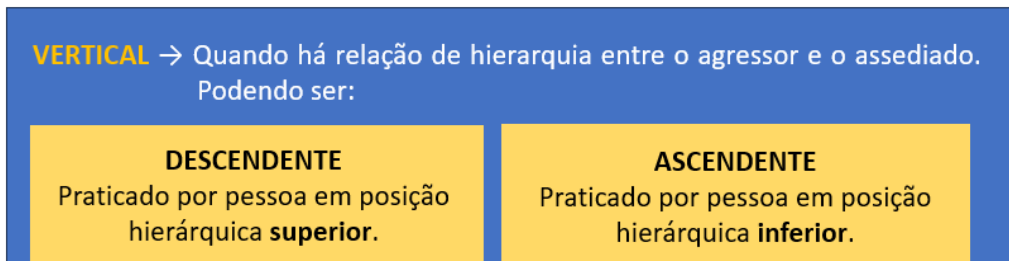
Para que o assédio moral seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima. Portanto, situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.

² Art.1° da Convenção N°190 da Organização Internacional do Trabalho, OIT.

	Gerência Jurídica & Compliance Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho GJU & Compliance	Data: 15/07/23 Documento: GJU-AFV-001
	Classificação da Informação: Uso Interno	Revisão: 00

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode se apresentar das seguintes formas:



De modo geral, na modalidade de **assédio moral vertical**, o(a) assediador(a) nutre sentimento de autoridade em relação à pessoa assediada (vítima) e abusa do poder conferido pelo cargo, emprego ou função que exerce.

HORIZONTAL → Quando praticado entre pessoas de mesma hierarquia.


O **assédio moral horizontal** (ou “**bullying hexagonal**”), se refere a um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. Neste, o(a) assediador(a) promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

Há ainda, o **assédio moral misto** (ou “**bullying misto**”), caracterizado quando, de maneira coordenada, uma pessoa (vítima) é assediada tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.

Tanto na modalidade de assédio moral horizontal quanto misto, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor (assediador), fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

FICA A DICA:

Veja se colegas estão isolados no ambiente de trabalho. Procure conversar. Normalmente quem sofre assédio moral de forma continuada rompe os laços afetivos com as pessoas e com o trabalho. Preste atenção se os colegas estão reproduzindo os atos de violência psicológica iniciados por um superior hierárquico. Seja o primeiro a romper o pacto coletivo de tolerância, omissão e silêncio com o assédio.

	Gerência Jurídica & Compliance Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho GJU & Compliance	Data: 15/07/23 Documento: GJU-AFV-001
	Classificação da Informação: Uso Interno	Revisão: 00

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O **assédio moral organizacional (institucional ou coletivo)**, ocorre quando a organização incentiva e/ou tolera o assédio. Nesse caso, o objetivo é atingir o(a) colaborador(a) por meio de estratégias organizacionais de constrangimento, explícitas ou sutis, com o objetivo de melhorar a produtividade, reforçar o controle ou demonstrar poder.


Características:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Processo contínuo de hostilidades ✓ Estruturado pela política organizacional ou gerencial ✓ Reforçar controle, diminuir custos e aumentar produtividade ✓ Excluir trabalhadores que a Organização não deseja manter ✓ Direcionado a todo o grupo ou a integrantes de determinados perfis
-------------------------	--

Em tais casos, a própria pessoa jurídica (Organização) é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO MORAL

Diversos são os exemplos de assédio moral, de modo que, não se pretende exaurir as possibilidades, mas apenas compilar as situações mais corriqueiras ocorridas no âmbito das relações de trabalho. São elas:

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas, deixar de repassá-las com a devida antecedência necessária ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, sem justo motivo, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Criticar o trabalho do Colaborador de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;


	Gerência Jurídica & Compliance Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho GJU & Compliance	Data: 15/07/23
	Classificação da Informação: Uso Interno	Documento: GJU-AFV-001
		Revisão: 00

- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- 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;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias;
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.

CONTRA MULHERES

Dando continuidade ao rol exemplificativo, especificamente com relação ao sexo feminino, o assédio moral ainda encontra espaço, sendo valioso compilar as situações mais comuns enfrentadas pelas mulheres neste quesito e que, igualmente, merecem atenção. São elas:

- Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento;
- Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;

	Gerência Jurídica & Compliance Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho GJU & Compliance	Data: 15/07/23 Documento: GJU-AFV-001
	Classificação da Informação: Uso Interno	Revisão: 00

- Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
- Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento; e
- Preferir piadas sexistas.

ONDE E QUANDO PODE OCORRER O ASSÉDIO MORAL?


O assédio moral pode ocorrer durante a jornada de trabalho e fora dela. Como exemplo destes espaços, de forma exemplificativa, temos:

- Nos locais de trabalho
 - Em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho
 - Em ambiente virtual (cyberbullying)
- ... e outros

SITUAÇÕES QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

É importante compreender que conflitos fazem parte das relações humanas, conseqüente estarão presentes na relação de trabalho. Por esta razão, nem toda situação de atrito ou discordância configurará assédio moral. E mais, alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão, e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral. São, por exemplo:

- Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa - eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral;
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Entidade; - eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
- Críticas construtivas; e
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada;
- Más condições de trabalho; - condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

	Gerência Jurídica & Compliance Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho GJU & Compliance	Data: 15/07/23 Documento: GJU-AFV-001
	Classificação da Informação: Uso Interno	Revisão: 00

CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. Veja as principais causas:

- Abuso do poder diretivo
- Busca incessante do cumprimento de metas
- Cultura autoritária
- Despreparo do superior no gerenciamento de pessoas
- Rivalidade no ambiente de trabalho
- Inveja

... e outros

ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO

Assédio moral e discriminação são termos que não se confundem. O Assédio moral pode ser motivado ou reforçar algum tipo de discriminação, por exemplo, decorrente de machismo, etarismo, racismo, capacitismo ou LGBTfobia. No entanto, distingue-se da discriminação em relação à sua finalidade, pois o motor do assédio não é a discriminação negativa, que tem origem na diferença entre pessoas, mas o engajamento subjetivo do trabalhador.

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) compreende a discriminação como *“toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”*³, assim como *“qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão”*⁴.

Tem-se, portanto:


No **assédio moral** a perseguição regular e sistemática para impor determinada conduta à vítima.

Na **discriminação**, o tolhimento de oportunidades da vítima de forma arbitrária.

Seja qual for o caso, assédio moral ou discriminação, as condutas devem ser denunciadas e apuradas.

³ Art.1º, alínea “a” da Convenção N°111 da Organização Internacional do Trabalho, OIT.

⁴ Art.1º, alínea “b” da Convenção N°111 da Organização Internacional do Trabalho, OIT.

	Gerência Jurídica & Compliance Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho GJU & Compliance	Data: 15/07/23 Documento: GJU-AFV-001
	Classificação da Informação: Uso Interno	Revisão: 00

IMPORTANTE

Racismo e injúria racial são crimes com a pena prevista de 2 a 5 anos de reclusão, conforme as Leis nº 7.716, de 1989 e nº 14.532, de 2023. Além disso, desde junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) equiparou a LGBTfobia aos crimes raciais. Portanto, além da sanção na esfera penal, tais condutas poderão ser objeto de responsabilização administrativo-disciplinar.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é um crime previsto no Código Penal⁵, podendo ser conceituado como toda a tentativa e/ou comportamento de uma pessoa, ou grupo de pessoas, que exerce uma conduta indesejável, inconveniente ou forçada, de forma verbal ou física, com base no abuso de poder ou da confiança, com fins sexuais.

Pode se manifestar por meio de piadas, de comentários, de trocadilhos de caráter sexual, elogios intencionais ou mesmo de convites inapropriados são alguns exemplos de assédio sexual.

Na grande maioria dos casos noticiados o agressor é homem e as vítimas são, predominantemente, mulheres. É possível, ainda, a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero. O assédio sexual no trabalho pode ser praticado tanto por superior hierárquico, quanto entre colegas.


ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM A PRÁTICA DE ASSÉDIO SEXUAL

Os principais elementos caracterizadores do assédio sexual são:

- Características:
- ✓ Constrangimento
 - ✓ Repetidas vezes ou isoladamente
 - ✓ Forma dolosa (intencional)
 - ✓ Comportamento do agente que visa vantagem sexual
 - ✓ Ausência de consentimento da vítima

A prática do assédio sexual não exige o contato físico, uma vez que diversas condutas, ainda que sutis, podem configurar o crime, tais como: expressões verbais ou escritas, comentários, gestos, olhares, imagens enviadas por e-mails ou celular, presentes, vídeos, comentários em redes sociais, entre outros.

⁵ Artigo 216-A do Código Penal - Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

	Gerência Jurídica & Compliance Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho GJU & Compliance	Data: 15/07/23 Documento: GJU-AFV-001
	Classificação da Informação: Uso Interno	Revisão: 00

É importante salientar que o silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual, nem desconfigura o assédio sexual no trabalho. A consumação do objetivo do assediador igualmente não descaracteriza o assédio sexual praticado.

TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual pode se apresentar das seguintes formas:

<p style="text-align: center;">VERTICAL</p> Praticado pelo superior hierárquico da vítima. (Art.216-A do CP – Crime de Assédio)	<p style="text-align: center;">HORIZONTAL</p> Sem distinção hierárquica entre assediador e vítima. (Art.215-A do CP – Importunação Sexual)
--	--

O assediador deve estar em mesmo nível hierárquico (**assédio sexual horizontal**) ou superior (**assédio sexual vertical**) ao da vítima, além de a conduta do assediador ser indesejada pela vítima. É possível, ainda, que o autor da conduta de assédio sexual seja pessoa estranha à empresa, desde que o ato seja praticado com a conivência do empregador (exemplo de empregador que oferece empregadas como prêmio a clientes).


O assédio sexual praticado por colega da vítima ou por seu subordinado não se enquadra no crime de assédio sexual do art. 216-A do Código Penal, mas pode se enquadrar em outros tipos penais, como a importunação sexual⁶. Ainda assim, tais situações, são passíveis de justa causa no direito do trabalho.

<p style="text-align: center;">POR INTIMIDAÇÃO</p> Incitações sexuais com o efeito de prejudicar a atuação laboral ou criar uma situação ofensiva, hostil de intimidação ou abuso no trabalho.	<p style="text-align: center;">POR CHANTAGEM</p> Exigência de superior hierárquico de favores sexuais sob pena de perda do emprego ou benefícios advindos da relação de emprego.
---	---

O assédio sexual por intimidação é caracterizado por instigações inoportunas de natureza sexual, verbais, não verbais ou físicas, objetivando a criar ambiente hostil e ofensivo, para prejudicar a atuação profissional da vítima. Nesta modalidade, não importa se há relação de hierarquia entre assediador e vítima, mas sim a violação do “poder de dizer não” da vítima.

Já o assédio sexual por chantagem se verifica quando a rejeição ou aceitação a um investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão prejudicial ou favorável para a situação de trabalho da pessoa assediada. Desta forma, tem-se que o assédio por chantagem exige que a conduta seja praticada por superior hierárquico da vítima.

⁶ Artigo 215-A do Código Penal - Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

	Gerência Jurídica & Compliance Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho GJU & Compliance	Data: 15/07/23 Documento: GJU-AFV-001
	Classificação da Informação: Uso Interno	Revisão: 00

EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO SEXUAL

São inúmeros os exemplos de assédio sexual, contudo, é importante compilar as situações mais corriqueiras ocorridas no âmbito das relações de trabalho. São elas:

- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Solicitação de favores sexuais;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbações e ofensas;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços; e
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

ONDE E QUANDO PODE OCORRER O ASSÉDIO SEXUAL

Da mesma forma que o assédio moral, o assédio sexual não ocorre apenas no ambiente de trabalho, exigindo-se apenas que haja relação com o trabalho. Abaixo, alguns exemplos:


- No ambiente de trabalho
- Oferecida carona após o expediente, em que o assediador intimida a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho
- Em confraternizações, dentro ou fora do ambiente laboral, nas quais o assédio relacionado ao trabalho pode ser praticado
- Em ambiente virtual (cyberbullying)

... e outros

SITUAÇÕES QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO SEXUAL

É importante consignar as situações ou características que não se enquadram em assédio sexual. São, por exemplo:

- Convites despretensiosos e/ou educados para almoçar;
- Oferta despretensiosa e/ou por educação de carona;
- Puxar o assento para uma mulher/homem;

	Gerência Jurídica & Compliance Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho GJU & Compliance	Data: 15/07/23 Documento: GJU-AFV-001
	Classificação da Informação: Uso Interno	Revisão: 00

- Cumprimentos educados (apertos de mãos, abraços ou beijos) sem qualquer pretensão hostil ou invasiva;
- Elogios sem conteúdo sexual; e
- Paqueras e flertes correspondidos.

É dizer, que educação e amabilidade não podem ser confundidos com assédio sexual. Deve-se sempre observar os limites impostos pelas pessoas com relação ao seu espaço pessoal e principalmente, não estarem os atos praticados imbuídos de hostilidade ou ofensa.

CAUSAS DO ASSÉDIO SEXUAL

As causas do assédio sexual no ambiente de trabalho não estão ligadas ao comportamento da vítima ou suas vestimentas, mas diretamente relacionada ao comportamento do agressor. Veja as principais causas:


- Questões culturais que levam o agressor a acreditar que tem poderes sobre os outros
- Fatores relacionados ao próprio ambiente laboral (condições de trabalho, relacionamento entre superiores e subordinados, desrespeito aos direitos dos trabalhadores, permissividade e indiferença)
- O silêncio da vítima (por desconhecimento de seus direitos, vergonha ou medo de represália)

É importante que a vítima de assédio sexual procure os meios adequados para denunciar o agressor, a fim de que seja colocado um ponto final nesta conduta abusiva, evitando que esta se perpetue contra o agredido e futuras vítimas.

CONSEQUÊNCIAS CAUSADAS PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA A VÍTIMA/ASSEDIAO

- **Psicológicos:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação, pessimismo, depressão, crises de choro, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio, síndrome do pânico, perda do significado do trabalho;
- **Físicos:** distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, esgotamento físico e emocional, suicídio;
- **Sociais:** falta de vontade de fazer amizades, abandono de relações pessoais, isolamento, degradação do relacionamento familiar; e
- **Profissionais:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações às ordens superiores.

	Gerência Jurídica & Compliance Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho GJU & Compliance	Data: 15/07/23
	Classificação da Informação: Uso Interno	Documento: GJU-AFV-001
		Revisão: 00

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA A ENTIDADE

- A imagem institucional da Entidade fica prejudicada perante a sociedade;
- As condições do trabalho são degradadas com redução da produtividade e do nível de criatividade de servidores, empregados, terceirizados e estagiários;
- Deterioração do clima organizacional;
- Aumento das doenças profissionais, licenças médicas, de acidentes de trabalho e de danos aos equipamentos;
- Aumento do absenteísmo e da rotatividade;
- Alteração constante de lotação ou posto de trabalho;
- Indenizações trabalhistas.

Nas hipóteses em que a vítima de assédio busque indenização por danos morais, a Entidade poderá ser direta e imediatamente responsabilizada, a ela cabendo arcar com a reparação pelos danos causados e cobrar do colaborador assediador o correspondente.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA A SOCIEDADE/ESTADO

- Custos com tratamentos médicos;
- Despesas com benefícios sociais; e
- Custos com processos administrativos e judiciais.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA O ASSEDIADOR


Quem assedia ou discrimina pode ser responsabilizado: na esfera administrativa, penal e/ou cível.

- Na esfera trabalhista por infração aos artigos 482 e 483 da CLT (Justa Causa);
- Na esfera civil por danos morais e materiais;
- Na esfera criminal, dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, outros; e
- Na esfera administrativa por infração disciplinar.

O QUE FAZER SE VOCÊ FOR ASSEDIADO

Se você for vítima de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, é importante ter em mente o que fazer:

- Evite conversar a sós com o agressor;
- Denunciar no Canal de Denúncias da Entidade situações de assédio contra si ou contra colegas;
- Dividir o problema com superiores hierárquicos de sua confiança, buscando ajuda, se possível;

	Gerência Jurídica & Compliance Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho GJU & Compliance	Data: 15/07/23
	Classificação da Informação: Uso Interno	Documento: GJU-AFV-001
		Revisão: 00

- Buscar apoio com familiares e amigos;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar frente à situação.

DIRETRIZES INTERNAS DA ENTIDADE PARA PREVENIR O ASSÉDIO

Sabemos que a construção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e harmonioso é de responsabilidade de todos, em especial da alta administração. Deve haver garantia de que o ambiente de trabalho seja intolerante a situações constrangedoras para seus colaboradores.


Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio moral e sexual, a Organização deve observar:

- Estabelecimento e divulgação do canal de denúncias para situações de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho;
- Oferecer informação sobre o que caracteriza assédio moral e sexual e sobre os procedimentos a serem adotados em caso de assédio;
- Fazer constar medidas de prevenção do assédio moral e sexual no Código de Ética da organização, nos contratos das empresas de terceirização, assim como nos contratos de trabalho de prestadores de serviços;
- Garantir a confidencialidade, a privacidade, a proteção e o acolhimento das vítimas e das pessoas que denunciam;
- Garantir a lisura e o sigilo dos procedimentos;
- Apurar como falta funcional e punir as violações denunciadas;
- Promover alterações de postos de trabalho, caso seja desejo da vítima, até o fim das apurações;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- Promover ações de capacitação de gestores;
- Promover espaços de discussão, de característica voluntária, para construir compromissos e objetivos comuns voltados para a organização do ambiente de trabalho saudável e sustentável;
- Produzir diagnóstico e relatórios sobre a qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores e terceirizados(as);

MEDIDAS INTERNAS ADOTADAS PELA ENTIDADE

A ANFAVEA, sempre comprometida em atender a legislação e proporcionar bem-estar aos seus colaboradores, já implementou medidas aptas a prevenir e coibir o assédio moral e sexual no ambiente laboral, a fim de garantir um ambiente de trabalho mais positivo. São elas:

- ✓ Código de Conduta e Ética;
- ✓ Treinamento e conscientização dos colaboradores sobre assédio;
- ✓ Cláusulas contratuais específicas nos contratos com empresas de terceirização e de prestadores de serviços;
- ✓ Canal de Denúncias.

	Gerência Jurídica & Compliance Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho GJU & Compliance	Data: 15/07/23
		Documento: GJU-AFV-001
	Classificação da Informação: Uso Interno	Revisão: 00

Os esforços na prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é um exercício contínuo, pautado nas melhores práticas e governança corporativa, mas é também um exercício de todos na construção de um ambiente de trabalho mais harmônico e produtivo.

REFERÊNCIAS LEGISLATIVAS

Código Penal - Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.
Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
Constituição Federal de 1988
Convenção N° 190 da Organização Internacional do Trabalho
Convenção N° 111 da Organização Internacional do Trabalho
Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 – Lei do Crime Racial
Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023 -
Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 – Capítulo VII - Das Medidas de Prevenção e de Combate ao Assédio Sexual e a Outras Formas de Violência no Âmbito do Trabalho.

FONTE

O conteúdo deste Manual, foi extraído parcialmente do sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho e da Controladoria Geral da União. Todos os direitos reservados.

Gerência Jurídica & Compliance

Elisabeth Donega Diestelkamp
Junia Mazzeo