



cartilha
de
prevenção
ao



ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

POR UM AMBIENTE DE
TRABALHO + POSITIVO



MARTINS
ADVOCADOS

APRESENTAÇÃO

Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou tem uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assédio moral e sexual. Esta cartilha se propõe a conscientizar o leitor sobre o tema, a partir de diferentes perspectivas. Com exemplos práticos, são indicadas situações que configuram assédio moral e assédio sexual e quais medidas o empregador deve tomar para manter o ambiente de trabalho da sua empresa mais positivo.



MARTINS

MARTINS

ASSÉDIO SEXUAL E MORAL no ambiente de trabalho

o que é assédio moral?

O assédio moral no ambiente de trabalho é a prática de **atitudes inadequadas** que, de alguma maneira, expõe o outro a circunstâncias **humilhantes, ofensivas** ou **constrangedoras**, que podem ocorrer de diversas maneiras.

Quando falamos em assédio no ambiente de trabalho, a visão mais frequente que temos do assunto é de pessoas em níveis hierárquicos distintos, como um chefe que assedia um funcionário. No entanto, o processo também ocorre entre pessoas de mesmo nível (assédio entre colegas, ou seja, que ocupam o mesmo cargo ou função) ou mesmo partindo de um nível inferior para um nível superior (o funcionário que assedia o chefe).



situações de assédio moral:

- Cobrança de metas absurdas, que extrapolam a capacidade física ou intelectual do empregado;
- Gritos, agressões verbais e xingamentos ou qualquer outra atitude que possa colocar o empregado em uma situação humilhante e constrangedora, mormente perante outros colegas de trabalho ou até mesmo clientes;
- Controle e monitoramento de intervalos para banheiro, água e café, de forma excessiva;
- Críticas e contestação sistemáticas e exageradas do trabalho realizado pelo outro;
- Críticas ou rumores sobre a vida pessoal, seja acerca da religião, orientação sexual ou qualquer outra individualidade;
- Exigências quanto a impossibilidade de uma colaboradora engravidar durante o contrato de trabalho;

LEMBRANDO QUE ESTE ROL É MERAMENTE EXEMPLIFICATIVO!



MARTINS
ADVOCADOS

e o assédio sexual?

O assédio sexual, por sua vez, é também a prática de atitudes inadequadas que geram constrangimento, contudo, com a finalidade de **obter uma vantagem sexual.**

Cabe lembrar, ainda que, o assédio sexual é **CRIME** previsto no artigo 216-A, do Código Penal com pena de detenção de 1 a 2 anos e, caso a vítima seja menor de 18 anos, essa pena pode ser aumentada em até 1/3.



MARTINS
Advogados

situações de assédio sexual:



- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Comentários e observações insinuanes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico, bilhetes ou e-mails não desejados;
- Convites impertinentes;
- Pressão para aceitar "encontros" e saídas;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego.

LEMBRANDO QUE ESTE ROL É MERAMENTE EXEMPLIFICATIVO!



e o que NÃO é considerado assédio moral e sexual?

Embora a linha seja tênue, não é qualquer tipo de mal-estar no ambiente de trabalho apto a caracterizar o assédio moral.

O assédio moral é caracterizado por condutas que se **repetem ao longo do tempo**, quando direcionadas a uma pessoa ou a um grupo de pessoas específico, que prejudicam ou ofendem a vítima, mesmo que de forma não intencional.



MARTINS
ADVOCADOS

NÃO constituem
assédio moral, por exemplo:

- Exigências dos gestores por produtividade **razoável** e respeito às normas;
- Estresse apresentado por gestores ou por colegas devido a picos de trabalho e os atos, conflitos e discussões isoladas, que **não se repetem** com os mesmos envolvidos;
- Até mesmo um grito ou um xingamento **ISOLADO** não é apto a constituir o assédio moral;

MAS ATENÇÃO



isso **NÃO** significa que estas atitudes podem ser validadas. Estes comportamentos são reprováveis e podem caracterizar **desvio de conduta ética** e, a depender da gravidade, podem gerar uma **indenização por dano moral**.



e o que NÃO caracteriza o assédio sexual?

- Elogios **SEM** conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes **CONSENTIDOS**, não constituem o assédio sexual.



Mas, diferentemente do assédio moral, a configuração do assédio sexual pode ocorrer **independentemente** da conduta ter se repetido ou não.

Então, muito cuidado! É necessário muita cautela com o que é dito e praticado no ambiente de trabalho.



MARTINS
Advogados

O que fazer após receber uma denúncia de assédio?

Ao receber uma denúncia de assédio, a empresa não deve ignorar a situação e agir com parcimônia.

A primeira atitude a ser tomada é que haja o afastamento das pessoas em questão para que elas não se relacionem ativamente e assim evitar que a vítima que está sendo assediada tenha contato direto com a pessoa que cometeu o assédio.



MARTINS
ADVOCADOS

O que fazer após receber uma denúncia de assédio?

Posteriormente, é necessária a abertura de um processo de investigação interna, na qual, deverá ser ouvidas as partes envolvidas e, se caso necessário, ouvir também colegas de trabalho como testemunhas.



Após a apuração e levantamento destas provas, a empresa deve advertir e punir o assediador, lembrando que, a punição pode variar de caso a caso, **de acordo com a gravidade** do assédio praticado.



MARTINS
ADVOCADOS

quais são as punições?

Dentre as punições permitidas no âmbito trabalhista estão a: advertência verbal, suspensão ou até mesmo a rescisão do contrato de trabalho. E podem ocorrer ainda, concomitantemente, na esfera civil, administrativa e penal.

Observa-se, portanto, que a prática de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho traz danos imensuráveis para a organização da empresa e para a vítima.



como prevenir?

A prevenção do assédio sexual deve partir de uma política institucional de combate a essa prática, passando necessariamente por dois enfoques básicos: a educação e a fiscalização.

É importante que as empresas promovam treinamentos de combate ao assédio sexual, ações preventivas e implementação de canais de denúncia no ambiente de trabalho.

Por isto, jamais deixe de consultar e ter uma assistência jurídica especializada para sua empresa.

