



Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Outras Formas de Violência no Ambiente de Trabalho

A **OrthoMundi** tem como dever e propósito cuidar de todos os colaboradores que a integram. **Acreditamos que a nossa empresa deve ser um ambiente saudável, seguro e fundado na dignidade e no respeito entre as pessoas, nosso grande ativo.** Por isso, produzimos a Campanha **Não é Legal**, este material é valioso para a informação, educação, conscientização e reflexão de todos sobre um tema tão importante e atemporal que é o assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho.



assédio moral

O que é?

O assédio moral consiste em humilhar e constranger frequentemente alguém no ambiente de trabalho, podendo ser manifestado por meio de comportamentos, palavras, atos, gestos ou coisas escritas. Essas ações podem trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física da vítima, contribuindo para um ambiente de trabalho tóxico.

Fundamentos legais

- Normas internacionais, como a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;
- Constituição Federal - arts. 1º, incisos III e IV; 5º, incisos III e X; 6º, 170 e 193;
- Código Civil - art. 186;
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - arts. 482, 483, 223-A e seguintes.

Como identificar?

O assédio moral pode ser classificado por:

Abrangência:

- **Assédio moral interpessoal:** Quando é direcionado a uma só pessoa, de forma direta e pessoal, tendo como objetivo prejudicar o colaborador e prejudicar a sua relação com a equipe.

Exemplo: Gestor que em toda reunião humilha o mesmo colaborador, xingando-o de relaxado, imundo, burro e incapaz, na frente de todos.

- **Assédio moral institucional:** Quando a própria empresa incentiva, pratica ou tolera atos de assédio moral, sendo também uma autora do assédio.

Exemplo: Empresa que publica, mensalmente, nos canais de comunicação um ranking com os colaboradores que não conseguiram bater suas metas.

Tipo:

- **Assédio moral vertical:** Ocorre entre colaboradores de diferentes níveis hierárquicos, envolvendo gestores e subordinados. Ele pode ser subdividido entre dois tipos:

- **Descendente (De cima para baixo):** Quando é praticado pelo líder/gestor, que se utiliza da condição de autoridade para humilhar ou prejudicar um funcionário.

Exemplo: Gestora que passa a tratar com grosseria membros da equipe porque houve uma queda de produtividade.

- **Ascendente (De baixo para cima):** Quando é praticado por um colaborador ou por um grupo de colaboradores contra o líder/gestor.

Exemplo: Uma nova gestora é contratada e a equipe espalha boatos de que o cargo foi obtido por meio de relação sexual, promovendo boicotes contínuos ao seu trabalho.

- **Assédio moral horizontal:** Quando o assédio ocorre entre colaboradores com o mesmo nível de hierarquia. O comportamento muitas vezes é instigado pelo clima de competição exagerado e não-saudável entre colegas de trabalho.

Exemplo: Um colega costuma convocar uma reunião com todos, deixando apenas um de fora, propositalmente, por ele não estar batendo as metas. Além disso, diz que o colega não bate as metas porque é fraco demais e porque é homossexual.

- **Assédio moral misto:** Ocorre quando o colaborador é assediado por colegas de trabalho e por gestores/líderes ao mesmo tempo. A iniciativa de agressão geralmente começa por influência de um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

Exemplo: O líder pratica e incentiva o resto da equipe a discriminar repetidamente uma colaboradora, porque a funcionária precisou se afastar devido a depressão. O líder e o restante da equipe a chamam de mentirosa, alegando que ela estaria inventando desculpas para não trabalhar.

O que não é assédio moral

NÃO É assédio moral, assim considerado para fins jurídicos, quando a ação é praticada uma vez só, ou seja, ato único. No caso de ser uma ação única, a conduta pode gerar uma indenização por dano moral, não sendo assédio moral.

Exemplo: Colega de trabalho que xingou outra em público de burra, por ela ter cometido um erro de preenchimento no sistema interno da empresa.

Ainda seguem outros exemplos do que não é assédio moral:

- **Aumento do volume de trabalho:** Só pode ser visto como assédio moral se o aumento do volume de trabalho for usado como forma de punição ou se for usado para desqualificar um colaborador ou um grupo de colaboradores;
- **Controle de trabalho:** Uso de tecnologias de controle, como aplicativos, para o controle de pontos eletrônicos;
- **Más condições de trabalho:** Normalmente as más condições físicas do local de trabalho não se enquadram como assédio moral. A não ser que o colaborador seja colocado no local com a intenção de puni-lo;
- **Fiscalização justa/razoável das atividades do colaborador pelo gestor.**

Exemplo: O gestor faz o acompanhamento diário dos indicadores de seus colaboradores, para confirmar se eles estão realizando as tarefas e se precisam de alguma ajuda.

Consequências

São inúmeras as consequências do assédio moral, assim como de qualquer tipo de violência no ambiente de trabalho, sendo tanto na esfera jurídica quanto na esfera não-jurídica.

As consequências jurídicas envolvem:

- **Para a empresa:**

a) Ser condenada ao pagamento de indenizações em ações judiciais na Justiça do Trabalho, fora obrigações de fazer ou não-fazer que a companhia seja condenada conforme o caso concreto. Por exemplo, a empresa negociar com o sindicato da categoria um acordo coletivo de trabalho, para prevenir o assédio moral e comprovar que cumpriu a obrigação ao juiz;

b) Sofrer punições na esfera administrativa, como o pagamento de multas para os órgãos fiscalizadores do trabalho, como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério Público do Trabalho (MPT).

- **Para o trabalhador vítima:**

a) Entrar com ação na Justiça do Trabalho contra a empresa pedindo a rescisão indireta do contrato de trabalho (justa causa do empregador), além de pedir indenização pelo dano moral sofrido;

b) Se o assédio moral que sofreu for crime, denunciar à polícia e acompanhar o desfecho do processo.

- **Para o trabalhador que praticou o assédio comprovado:**

a) Ser demitido por justa causa pela empresa;

b) Responder processo criminal por crimes contra a honra (calúnia, injúria e difamação, por exemplo);

c) Sofrer ação de regresso na Justiça do Trabalho. Se a empresa não tiver culpa e nem conhecimento sobre o assédio, ela deve ingressar contra o colaborador que praticou o assédio moral, pedindo o reembolso no valor da indenização por dano moral que foi paga à vítima.

As consequências não-jurídicas envolvem:

Podem ser as mais prejudiciais, tanto para os colaboradores quanto para a empresa. O assédio moral afeta o ritmo de trabalho, altera a motivação e a produtividade de todos, além de ser capaz de prejudicar a saúde mental e física da vítima, podendo resultar em depressão, ansiedade e estresse.

Ao restante do time, traz insegurança psicológica, favorecendo a rotatividade (pedidos de demissão), baixa produtividade e faltas ao trabalho.

Para a empresa, os principais resultados são de ordem econômico-financeira, também influenciando negativamente a reputação.

O que fazer

• Vítima:

- Reunir provas do assédio;
- Buscar ajuda de colegas e orientação psicológica;
- Denunciar ao setor responsável ou às autoridades que possam ajudar, como polícia (se for crime), sindicato e MPT;
- Mover ação judicial.

• Colegas de trabalho:

- Dar apoio à vítima;
- Comunicar a situação ao setor responsável, no canal de denúncias ou ao sindicato, MTE, MPT;
- Oferecer-se como testemunha, se tiver presenciado ocorrido.

Como preveni-lo

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação.

É importante garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho, para contribuir com a redução e até a eliminação dessa prática.

A seguir algumas medidas de prevenção:

- Incentivar a participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definições claras de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral não é compatível com os princípios da organização;
- Promover palestras, treinamentos e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Incentivar autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Observar o aumento repentino e injustificado de faltas ao trabalho;
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julgam vítimas de assédio moral;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

assédio sexual



Conceito

Assédio sexual é toda e qualquer conduta indesejada de natureza sexual, consistindo em exercer controle e poder sobre as vítimas. O assédio pode ser ou não recorrente, podendo ser um ato único.

Fundamentos legais

- Normas internacionais, como a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;
- Para o assédio sexual vertical: art. 216-A, CP;
- Para o assédio sexual horizontal ou ambiental, que não se enquadra no crime do art. 216-A, CP, outros artigos do Código Penal, como o art. 215-A (importunação sexual), art. 213 (estupro) etc., ou outras condutas previstas na Lei de Contravenções Penais (Decreto-lei n. 3.688/1941).

Como identificar?

- **Assédio sexual por chantagem / assédio sexual vertical:** Ocorre quando alguém em posição hierárquica superior, utiliza do cargo para constranger a vítima, a fim de obter vantagem sexual. A pena para quem comete esse crime é de 1 a 2 anos de prisão, aumentando o período se a vítima for menor de idade.

Exemplo: O gestor chantageia a funcionária, garantindo uma promoção em troca de relações sexuais. Se a vítima cede, é promovida, se a vítima recusa, é demitida ou agarrada à força.

- **Assédio sexual por intimidação / assédio sexual ambiental ou horizontal:** Quando ocorre o assédio sexual, independente de cargos e hierarquia dos colaboradores envolvidos. Podendo também haver uma cultura de assédio sexual generalizada dentro da empresa.

Exemplo: Comentários sexistas sobre a aparência física do colega, perguntas indiscretas sobre a sua vida privada, insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas, solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta sexual (passar a mão em seu corpo, por exemplo), exibição de material pornográfico, frases ofensivas ou de duplo sentido de conotação sexual, dentre outros.

Consequências

São inúmeras as consequências do assédio moral, assim como de qualquer tipo de violência no ambiente de trabalho, sendo tanto na esfera jurídica quanto na esfera não-jurídica.

As consequências jurídicas envolvem

- **Para a empresa:**

a) Ser condenada ao pagamento de indenizações em ações judiciais na Justiça do Trabalho, fora obrigações de fazer ou não-fazer que a companhia seja condenada conforme o caso concreto. Por exemplo, a empresa negociar com o sindicato da categoria um acordo coletivo de trabalho, para prevenir o assédio moral e comprovar que cumpriu a obrigação ao juiz;

b) Sofrer punições na esfera administrativa, como o pagamento de multas para os órgãos fiscalizadores do trabalho como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério Público do Trabalho (MPT).

- **Para o trabalhador vítima:**

a) Entrar com ação na Justiça do Trabalho contra a empresa pedindo a rescisão indireta do contrato de trabalho (justa causa do empregador), além de pedir indenização pelo dano moral sofrido;

b) Após denunciar o crime à polícia, acompanhar o desfecho criminal que o caso terá.

- **Para o trabalhador que praticou o assédio comprovado:**

- a) Ser demitido por justa causa pela empresa;
- b) Responder processo criminal pelo crime do art.216-A, CP, ou outros crimes, podendo ser preso;
- c) Sofrer ação de regresso na Justiça do Trabalho. Se a empresa não tiver culpa e nem conhecimento sobre o assédio, ela deve ingressar contra o colaborador que praticou o assédio moral, pedindo o reembolso no valor da indenização por dano moral que foi paga à vítima.

As consequências não-jurídicas envolvem

As consequências não-jurídicas podem ser as mais prejudiciais, tanto para os colaboradores quanto para a empresa. O assédio moral afeta o ritmo de trabalho, altera a motivação e a produtividade de todos, além de ser capaz de prejudicar a saúde mental e física da vítima, podendo resultar em depressão, ansiedade e estresse.

Ao restante do time, traz insegurança psicológica, favorecendo a rotatividade (pedidos de demissão), baixa produtividade e faltas ao trabalho.

Para a empresa, os principais resultados são de ordem econômico-financeira, também influenciando negativamente a reputação.

O que fazer

- **Vítima:**

- Reunir provas do assédio;
- Buscar ajuda de colegas e orientação psicológica;
- Denunciar ao setor responsável ou às autoridades que possam ajudar, como polícia, sindicato, MPT;
- Mover ação judicial.

- **Colegas de trabalho:**

- Dar apoio à vítima;
- Comunicar a situação ao setor responsável, no canal de denúncias ou ao sindicato, MTE, MPT;
- Oferecer-se como testemunha, se tiver presenciado o ocorrido.

Como preveni-lo

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.

Cabe às instituições:

- Oferecer informações sobre o assédio sexual aos seus servidores e prestadores de serviço;
- Incentivar a formação de um ambiente de trabalho pautado no respeito;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho;
- Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira simples, segura e objetiva, além de apurar e punir as violações constatadas;
- Investir em ferramentas como o canal de denúncias, código de ética, políticas internas de total repúdio e combate a esse tipo de prática, dentre outras.

OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Essa expressão foi introduzida pela Lei n. 14.457/2022 e, significa, por exclusão, toda conduta de violência no trabalho que não for assédio moral nem sexual.

- **AGRESSÃO FÍSICA** (ocasiona o crime de lesão corporal - art. 129, do Código Penal);
- **IMPORTUNAÇÃO SEXUAL** (crime do art. 215-A, do Código Penal): é a prática de ato libidinoso contra a vontade do outro, ou seja, passar a mão, beijar sem consentimento ou qualquer ato sexual diferente da penetração;
- **TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO** (crime do art. 149, do Código Penal): é aquele em que as pessoas são submetidas a qualquer uma das seguintes condições: trabalhos forçados; jornadas tão intensas ao ponto de causarem danos físicos; condições degradantes no ambiente de trabalho; ou restrição de locomoção em razão de dívida contraída com o empregador. As punições para esse crime são o pagamento de multa e prisão com pena de até oito anos. Também está sujeito às mesmas penas quem impede o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador ou vigia de forma ostensiva no local de trabalho ou pega e não devolve documentos ou objetos pessoais do trabalhador, sempre com a finalidade de retê-lo no local de trabalho. A pena pode ser aumentada em metade se esse crime for cometido contra criança e adolescente ou em razão de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem;
- **TRABALHO INFANTIL** (não tem crime próprio, podendo se enquadrar nos crimes de maus tratos ou exploração sexual de menores, respectivamente, arts. 136 e 218-B, do Código Penal);
- **TODA E QUALQUER FORMA DE DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO** (ex.: crime de injúria racial - art. 2º-A, Lei 7.716/89, discriminação contra pessoas com deficiência, dentre outras).

As abordagens feitas nesta Cartilha também irão ser aplicadas nessas outras formas de violência laboral. Portanto, haverá consequências jurídicas e não-jurídicas para essas práticas. As orientações de como prosseguir e evitar são as vistas anteriormente.

O resultado das inúmeras ações realizadas pela empresa referente à prevenção e combate ao assédio, é a efetiva existência de uma cultura de paz dentro da organização.

Recursos Humanos da OrthoMundi



Lembre-se, o Setor de Recursos Humanos da OrthoMundi é um local seguro, confidencial e estará sempre disponível para ajudá-lo.

Entre em contato pelo canal de comunicação direto com o RH da OrthoMundi para falar sobre assédio moral, sexual ou qualquer outra forma de violência no trabalho.

www.naoelegal.orthomundi.com.br

OrthoMundi