



Assédio no trabalho

INFORMAÇÕES PARA UMA
CONDUTA RESPONSÁVEL



UM FENÔMENO GLOBAL

O assédio no ambiente de trabalho é uma preocupação mundial que abrange diferentes regiões, profissões e mercados. Seja na forma de violência física, psicológica ou sexual, ele representa um desafio para a saúde e o bem-estar de milhões de trabalhadores.

2

Distribuição do assédio e violência no trabalho

Uma pesquisa realizada em 2021 e publicada em 2022 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), juntamente com a Fundação Lloyd's Register e a consultoria Gallup, identificou a prevalência e a natureza do assédio no local de trabalho.



ASSÉDIO NO TRABALHO



22,8% das pessoas empregadas **sofreram violência** ou **assédio no trabalho** (formas: física, psicológica ou sexual).



Entre as pessoas que enfrentaram violência e assédio no trabalho, **cerca de 1/3** (31,8%) delas disseram ter sofrido mais de uma forma, com **6,3%** tendo enfrentado as três formas de **assédio e violência**.



17,9% dos homens e mulheres empregados disseram terem sido vítimas de **violência e assédio psicológicos**.



6,3% relataram ter enfrentado **violência e assédio** sexuais, sendo as mulheres as mais expostas.

3

8,5% dos homens e mulheres empregados disseram ter enfrentado **violência e assédio físicos**, sendo os homens em maior número.

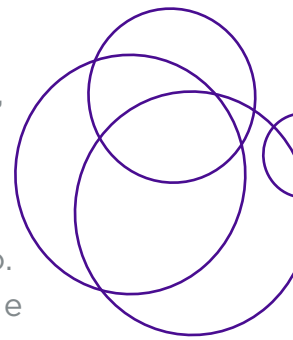


Mais de três em cada cinco vítimas sofreram violência e assédio no trabalho múltiplas vezes e, para a maioria, o incidente mais recente ocorreu nos últimos cinco anos.

ASSÉDIO MORAL: É PRECISO CONHECER PARA COMBATER

O assédio moral é definido como a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras de forma reiterada e prolongada no ambiente de trabalho. É uma prática que, ao se repetir com frequência, atinge a dignidade e integridade do profissional, deteriorando não apenas sua saúde mental e física, mas também a cultura e o ambiente do local de trabalho.

A caracterização do assédio moral é marcada por práticas reiteradas de violência sistemática e que duram um certo tempo. Isso envolve atitudes abusivas com um forte conteúdo vexatório e constrangedor. É importante considerar também os efeitos dessa prática, que desestabiliza psicológica e emocionalmente a vítima, além de comprometer todo o ambiente de trabalho.



O que não é assédio moral?

Ao analisar o tema assédio moral, é importante compreender, ainda, quais são as práticas que não se enquadram nessa definição. O objetivo é não confundir esse conceito com situações normais de gestão e supervisão ou relacionadas ao ambiente de trabalho, como:



→ exigências profissionais para que o trabalho seja feito com eficiência e estimular o cumprimento de metas;



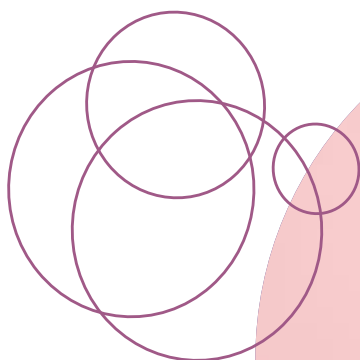
→ aumento do volume de trabalho (a sobrecarga só será vista como assédio se for usada para desqualificar ou punir a pessoa);



→ uso de mecanismos tecnológicos de controle de frequência e assiduidade dos trabalhadores;



→ más condições de trabalho: um ambiente mal-iluminado e pequeno, por exemplo, não configura assédio, a menos que a pessoa seja colocada ali como forma de desmerecê-la frente às demais.



COMO O ASSÉDIO MORAL SE MANIFESTA?

O assédio moral pode ser praticado por ações tanto diretas quanto indiretas. Entender esses padrões é essencial para identificar a conduta do agressor. Veja alguns exemplos!

Ações diretas:



GRITOS,
ACUSAÇÕES,
INSULTOS,
HUMILHAÇÕES
PÚBLICAS.

Ações indiretas:



PROPAGAÇÃO DE
BOATOS, FOFOCAS,
ISOLAMENTO OU
EXCLUSÃO SOCIAL,
RECUSA A SE
COMUNICAR COM
A PESSOA.

A forma como esse tipo de prática acontece é outro ponto importante: há casos em que o assédio moral é praticado na **relação interpessoal** entre duas ou mais pessoas, tendo o objetivo de prejudicar o profissional. Existe, também, o **assédio moral institucionalizado**, que ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Por exemplo: com estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura de humilhação.

6

DIVERSAS FACES DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode se manifestar de diferentes formas. **Confira!**

ASSÉDIO MORAL

VERTICAL:

ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, chefes e subordinados

ASSÉDIO MORAL

HORIZONTAL:

ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível hierárquico

ASSÉDIO MORAL

MISTO:

consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal

→ **ascendente:** assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe

→ **descendente:** assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados



7

Como o assédio moral afeta as vítimas e as empresas?

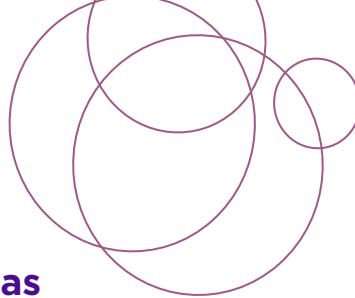
O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO É UMA QUESTÃO QUE ATINGE PROFUNDAMENTE TANTO AS VÍTIMAS QUANTO AS ORGANIZAÇÕES EM QUE OCORRE.

1. Consequências para a vítima

Quando um indivíduo é submetido ao assédio moral, as implicações para sua saúde e bem-estar são severas. Em primeiro lugar, sua dignidade é comprometida, levando-o a um isolamento nas relações sociais. Em um aspecto mais amplo, a saúde física e mental do trabalhador é gravemente prejudicada. Isso pode se manifestar em uma variedade de sintomas, como:

- ⦿ dores pelo corpo;
- ⦿ alterações no padrão do sono;
- ⦿ depressão;
- ⦿ esgotamento físico e mental;
- ⦿ em situações extremas, até mesmo tendências suicidas.





2. Repercussões para as empresas

Do ponto de vista organizacional, os efeitos do assédio moral não são menos preocupantes. Confira quais são os riscos que as empresas podem enfrentar:

- ⦿ diminuição da produtividade;
- ⦿ aumento na rotatividade de funcionários;
- ⦿ indenizações trabalhistas;
- ⦿ danos à reputação da marca, o que pode afetar o relacionamento com clientes e parceiros.

3. Direitos da vítima

A legislação trabalhista oferece proteção aos que foram vítimas de assédio moral. Uma pessoa assediada pode entrar com uma ação trabalhista invocando a “justa causa do empregador”, conforme o **artigo 483 da CLT**. Isso lhe confere o direito de receber todas as compensações de uma rescisão imotivada, incluindo aviso prévio, férias, 13º salário proporcional, e FGTS com a respectiva multa de 40%.

Além desses direitos básicos, a vítima pode pedir indenizações por danos morais e materiais, que podem cobrir gastos relacionados ao assédio, como tratamentos médicos necessários devido ao trauma, ou perdas financeiras, como a ausência de promoções, salários não pagos, ou perdas de responsabilidades.

4. Condição de doença ocupacional

A deterioração da saúde de um trabalhador devido ao assédio moral pode ser classificada como uma doença ocupacional. Isso proporciona a ele algumas garantias, como:

- ⦿ emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho);
- ⦿ direito a auxílio previdenciário;
- ⦿ possibilidade de adaptação de função ou horário, conforme a necessidade;
- ⦿ estabilidade no emprego após o retorno da licença médica.



ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual é um comportamento abusivo caracterizado por ações, comentários ou insinuações de caráter sexual não desejadas ou não consentidas. Ocorre quando uma pessoa, aproveitando-se de uma posição de poder ou simplesmente por imposição, realiza avanços indesejados ou comentários de natureza sexual que causem desconforto, constrangimento ou ameaça à vítima. A gravidade do assédio sexual reside no fato de ele violar a dignidade e a liberdade sexual do indivíduo.

10

Distinção entre assédio moral e sexual

O assédio sexual viola a liberdade sexual de uma pessoa, enquanto o assédio moral atinge sua dignidade psíquica. Apesar das diferenças claras, é possível que uma vítima sofra os dois, principalmente se rejeitar as abordagens sexuais de um agressor e, como consequência, sofrer retaliações morais.

É importante notar que, ao contrário do assédio moral, um único ato pode ser o suficiente para caracterizar assédio sexual, principalmente se for significativamente prejudicial à honra, à dignidade e à moral da vítima.

Condutas que caracterizam o assédio sexual

As situações abaixo exemplificam algumas práticas enquadradas como assédio sexual:



Classificações do assédio sexual

Existem diferentes maneiras de o assédio sexual se manifestar no ambiente de trabalho. Conheça os principais padrões:

- **Assédio sexual por chantagem:** aqui, a resposta da vítima a avanços sexuais pode determinar decisões profissionais, como promoções ou demissões.
- **Assédio sexual por intimidação:** ocorre entre colegas do mesmo nível hierárquico. Essa forma envolve a criação de um ambiente de trabalho hostil devido a investidas, comentários ou materiais de conteúdo sexual.

Entendendo as causas

O assédio sexual nunca é provocado pelo comportamento da vítima e nada justifica essa conduta. No entanto, existem algumas situações que favorecem a ocorrência dessa prática. Veja algumas!

12

Ambientes de trabalho que permitem ou são indiferentes ao assédio.

O agressor acredita que tem domínio sobre a vítima.

Vítimas que não relatam a agressão devido a desconhecimento, vergonha ou medo.

A denúncia é sempre desafiadora para a vítima, mas é uma ação fundamental para coibir o assédio sexual.



Quais são as consequências do assédio sexual para as vítimas, os agressores e as empresas?

O assédio sexual, assim como o moral, impacta não apenas a vida das vítimas, mas tem consequências sérias para agressores e empresas.



1. Entre os impactos provocados nas vítimas, estão:

- ansiedade, tensão e cansaço;
- depressão e diminuição da autoestima;
- diminuição da produtividade ou afastamento do trabalho etc.



2. Um agressor enfrenta sérias repercussões em relação ao assédio sexual. Na esfera civil, ele pode ser responsabilizado pelos danos causados à vítima. Na esfera criminal, a conduta do agressor pode se encaixar no Art. 216-A do Código Penal ou em outros crimes, como constrangimento ilegal ou importunação ofensiva ao pudor.



3. O assédio sexual prejudica o ambiente de trabalho como um todo, causando:

- diminuição da produtividade;
- alta rotatividade de funcionários;
- afastamento de funcionários;
- danos à reputação da empresa;
- responsabilização financeira pelos atos de seus empregados.

13

Para criar ambientes de trabalho seguros, é essencial que empresas, funcionários e a sociedade se conscientizem sobre o assédio sexual, seus impactos e como combatê-lo.



ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO: COMO AGIR?

14

Há uma série de ações que tanto vítimas como empresas devem adotar em relação aos casos de assédio moral e sexual no trabalho.

O que as vítimas podem fazer?

Ser vítima de assédio, seja moral ou sexual, é uma experiência traumática e angustiante. No entanto, é vital que a pessoa assediada saiba que não está sozinha e que existem ações concretas que podem ser tomadas para se proteger e buscar justiça.

- **Evitar o assediador:** sempre que possível, evite ficar sozinho(a) no mesmo ambiente que o(a) assediador(a). Isso pode minimizar o risco de novos incidentes.
- **Documentação detalhada:** mantenha um registro meticuloso de cada incidente, anotando datas, horários, locais, nomes de testemunhas e qualquer outro detalhe pertinente. Essa documentação pode ser crucial para futuras comprovações.
- **Reúna evidências:** preserve qualquer material que possa servir como prova do assédio, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, áudios, vídeos e outros.
- **Apoio dos colegas:** busque a solidariedade e o apoio de colegas de trabalho, principalmente daqueles que presenciaram o assédio ou que também foram vítimas.
- **Comunicação à empresa:** informe o ocorrido a superiores hierárquicos e utilize canais internos como ouvidoria, comitês de ética ou a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) para relatar a situação.
- **Suporte emocional:** fale sobre o ocorrido com familiares, amigos e colegas. O suporte emocional é crucial para superar tais situações.
- **Denúncia:** essa é uma ação importante para combater a perpetuação das diferentes formas de assédio. É possível recorrer aos canais de denúncia, ouvidorias ou comitês de ética da própria empresa.
- **Entidades protetoras:** denuncie a situação aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou dos trabalhadores, incluindo sindicatos e associações profissionais.
- **Órgãos externos:** existem instituições que também podem receber as denúncias, como o sindicato da sua categoria, a Gerência do Serviço de Inspeção do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerests).

15

Vale a pena destacar que a vítima tem direito à reparação jurídica em relação aos danos sofridos, podendo ingressar na Justiça com uma ação trabalhista, civil e/ou criminal. Nesses casos, é recomendado buscar a orientação de um advogado.

Qual é o papel das empresas na prevenção e no combate ao assédio?

Em um ambiente de trabalho, é essencial que todos os colaboradores se sintam seguros, respeitados e valorizados. Assédio, seja de natureza sexual ou moral, tem consequências devastadoras não apenas para as vítimas, mas também para a cultura organizacional e a produtividade. As empresas, portanto, têm um papel crucial na prevenção e combate a tais comportamentos indesejados. Abaixo, estão descritas algumas das iniciativas que as organizações podem adotar para criar um ambiente mais seguro e inclusivo.

- **Canais de comunicação seguros:** estabelecer canais que permitam aos colaboradores relatar incidentes de assédio. É fundamental que estes mecanismos garantam o sigilo do denunciante e tenham regras claras para investigação e punição dos infratores.
- **Espaços de confiança:** criar ambientes onde os colaboradores se sintam confortáveis para expressar suas preocupações e experiências, fomentando diálogos abertos e construtivos.
- **Educação preventiva:** incorporar o tema de prevenção ao assédio na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) para que haja uma abordagem holística de saúde e segurança.
- **Conscientização continuada:** organizar treinamentos, palestras e campanhas regulares para educar todos os trabalhadores sobre o respeito e a igualdade no local de trabalho.
- **Normas internas:** estabelecer diretrizes de conduta que abordem explicitamente o assédio moral e sexual, detalhando as consequências para aqueles que transgredirem essas regras.
- **Consultoria externa:** contratar especialistas externos para avaliar o clima organizacional e identificar potenciais riscos, proporcionando uma visão objetiva e especializada.
- **Parcerias estratégicas:** estabelecer colaborações com organizações especializadas no combate ao assédio, aproveitando seus conhecimentos e recursos para fortalecer as práticas internas.
- **Avaliações amplas:** implementar avaliações 360°, permitindo que todos os membros da equipe sejam avaliados por seus pares, subordinados e superiores, promovendo uma cultura de responsabilidade mútua.
- **Comitê de diversidade e inclusão:** criar um grupo dedicado à promoção da diversidade, garantindo que questões de inclusão e respeito sejam sempre prioritárias na agenda corporativa.
- **Análise proativa de dados:** utilizar dados e métricas para identificar áreas problemáticas ou padrões de comportamento. Com essa informação em mãos, as empresas podem tomar medidas preventivas, visando a correção antes que incidentes graves ocorram.

