

COMO PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL, DISCRIMINAÇÃO E OUTRAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO?

A ocorrência de assédio moral, sexual, discriminação e outras violências está fortemente relacionada às regras (explícitas ou implícitas) da empresa e como ela organiza o trabalho. Para prevenir e combater essas situações, as empresas devem tomar uma série de medidas.

Dentre tais medidas, a Lei nº 14.457/22 estipula:

- inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e empregadas;
- fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, apuração dos fatos e, quando for o caso, aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
- inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA; e
- realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, orientação e sensibilização de empregados e empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, assédio, igualdade e diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

COMO RECONHECERA VIOLÊNCIA, O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO?

Os métodos de violência, assédio e discriminação são variados, sendo comumente verificados comportamentos que implicam piora das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade por meio de violência verbal, física ou sexual. São exemplos:

- isolar a vítima, retirar sua autonomia e/ou não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas e/ou impedir o acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, computador, internet;
- retirar o trabalho que é de sua responsabilidade e/ou tratar de forma diferenciada sem justificativa legal e/ou dar tarefas incompatíveis com sua saúde;
- pressionar para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios) e/ou impedir que seja promovida e/ou realizar revistas íntimas;
- interrompê-la constantemente e/ou desacreditá-la diante dos colegas, superiores ou subordinados e/ou espalhar rumores a seu respeito;

- recusar todo contato com ela, mesmo o visual e/ou ignorar sua presença, dirigindo-se apenas aos outros e/ou proibir os colegas de conversar com ela e não a deixar falar com pessoas;

- fazer gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros) e/ou falar aos gritos;

- atribuir-lhe problemas psicológicos e/ou criticar sua vida privada;

- atribuir-lhe tarefas humilhantes e/ou injuriá-la com termos obscenos ou degradantes;

- ameaçar com violência física e/ou agredi-la sexualmente (com gestos ou propostas) ou fisicamente, mesmo que sutilmente (exemplo: empurrar, fechar a porta na cara); e

- invadir sua vida privada, com ligações telefônicas e/ou segui-la na rua ou espionar na frente da casa.

ATENÇÃO:

Pequenos atritos, tensões e diferença de ideias não são necessariamente abuso e humilhação. Para que seja considerado assédio, as agressões devem ocorrer de forma repetida e durante um determinado tempo. Mas lembre-se de que qualquer forma de violência, ainda que de maneira isolada, é proibida!

QUAL DEVE SER A CONDUTA FRENTE À VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO?

Pessoas submetidas a qualquer violência, assédio ou discriminação devem realizar denúncias nos canais disponíveis, por exemplo: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), setor de Recursos Humanos, canais próprios para recebimento de denúncias nas empresas, sindicato profissional e Inspeção do Trabalho (Ministério do Trabalho e Previdência).

Recomenda-se que a vítima:

- registre com detalhes as situações pelas quais passou;
- junte provas;
- procure ajuda com colegas de trabalho, em especial aqueles que testemunharam o fato ou que já tenham sofrido violência, assédio e/ou discriminação; e
- evite conversas isoladas com o agressor.

DENÚNCIAS

SE VOCÊ FOR VÍTIMA OU TESTEMUNHA DE VIOLÊNCIA, ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO, DENUNCIE!

Denuncie em: <https://denuncia.sit.trabalho.gov.br/>



SAIBA MAIS:

Acesse gov.br/sit ou aponte a câmera do seu celular para o QR Code ao lado e conheça o Programa Trabalho Sustentável.



Programa

Trabalho Sustentável

COMBATE À VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

INSPEÇÃO DO TRABALHO



SECRETARIA DE TRABALHO

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA

CONHECER PARA PREVINIR

A violência, o assédio e a discriminação no mundo do trabalho são práticas prejudiciais aos trabalhadores, à sociedade e às empresas, e violam direitos humanos. Essas ações podem causar adoecimentos, depressão, angústia, estresse, alergias e doenças de pele, acidentes e, inclusive, suicídio. Ainda, as vítimas podem apresentar maior dificuldade para realizar tarefas e menor criatividade, gerando queda da produtividade, faltas ao trabalho e aumentos dos custos relacionados ao absenteísmo.

Portanto, essas práticas ameaçam a igualdade de oportunidades entre as pessoas, aumentando as desigualdades sociais e prejudicando a manutenção de pessoas no mercado de trabalho.

A informação e a conscientização de trabalhadores, empregadores, suas organizações e de toda a sociedade sobre a gravidade e os prejuízos causados pela violência, assédio e discriminação no trabalho são essenciais para a promoção de um meio ambiente do trabalho sadio e seguro para todos.

O QUE É VIOLÊNCIA NO TRABALHO?

Violência no trabalho é a agressão física, psicológica ou moral do trabalhador em circunstâncias relacionadas ao trabalho, gerando risco para a sua segurança, bem-estar ou saúde.

A violência pode se manifestar de muitas maneiras: por meio de agressões físicas, insultos verbais, assédio moral e sexual, discriminações. Pode ser executada por pessoas externas e internas ao ambiente de trabalho.

A violência abrange ações de natureza física, psicológica, moral, sexual, patrimonial e suas consequências.

O QUE É DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO?

Discriminação é o tratamento diferente, com exclusão ou preferência, de uma pessoa em relação à outra, deixando-a em situação de desvantagem, destruindo ou alterando a igualdade de oportunidade ou de tratamento.

São exemplos de discriminação:

- publicar ou fazer publicar anúncio de emprego com referência ao sexo, idade, cor ou situação familiar;
- recusar emprego, promoção ou dispensar do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
- considerar o sexo, idade, cor ou situação familiar como fator determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de crescimento profissional;
- exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovar esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
- realizar revistas íntimas; e
- proibir a utilização de elevadores sociais por trabalhadores.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO TRABALHO?

Assédio sexual é abordagem com conotação sexual ou insistência inoportuna, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, a pessoas contra sua vontade, causando-lhes constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

De acordo com o art. 216-A do Código Penal, assédio sexual é crime.

Assédio moral é uma forma de violência psicológica contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa. Pode ter diferentes razões e se manifesta por condutas abusivas praticadas de forma repetida ou sistemática.

Assédio moral pode ocorrer por ações (humilhações, injúrias, acusações, gritos, confrontos, boatos, fofocas etc.) ou omissões (ignorar a vítima, não lhe dirigir a palavra, silenciar em sua presença etc.).

O assédio no trabalho causa sofrimento, queda na produtividade, desconforto físico e emocional, prejuízo profissional, afastamento e até exclusão da empresa.

VOCÊ SABIA?

A Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, estabelece que, para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) deverão adotar medidas para prevenção e combate ao assédio sexual e às demais formas de violência contra a mulher no trabalho (Art. 23).

ATENÇÃO:

Empresas não obrigadas a constituir CIPA devem nomear responsável para auxiliar na execução das ações de prevenção em segurança e saúde no trabalho. Assim, os temas de violência, assédio e discriminação deverão ser enfrentados em todas as organizações, independentemente de seu porte.
Obrigação em vigor a partir de 22 de março de 2023.