ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O que o nosso Código de Ética diz sobre o tema?

Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho

O ITA repugna práticas que caracterizam **qualquer tipo de assédio**, assim como qualquer forma de agressão ou outro comportamento que possa ser considerado ofensivo, humilhante, discriminatório ou que represente ameaça à vida ou à integridade física e moral das pessoas.

O **assédio moral** expõe as pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, trazendo danos à dignidade do indivíduo, colocando sua saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho como um todo.

No caso do **assédio sexual**, as situações humilhantes e constrangedoras possuem conotação sexual, e ocorrem quando o agente utiliza sua condição privilegiada para obter o que deseja.

Todos nós somos responsáveis por denunciar essas práticas através dos canais de comunicação do ITA e o infrator estará sujeito às penalidades previstas nas nossas políticas internas e na legislação vigente.

O que é assédio moral?

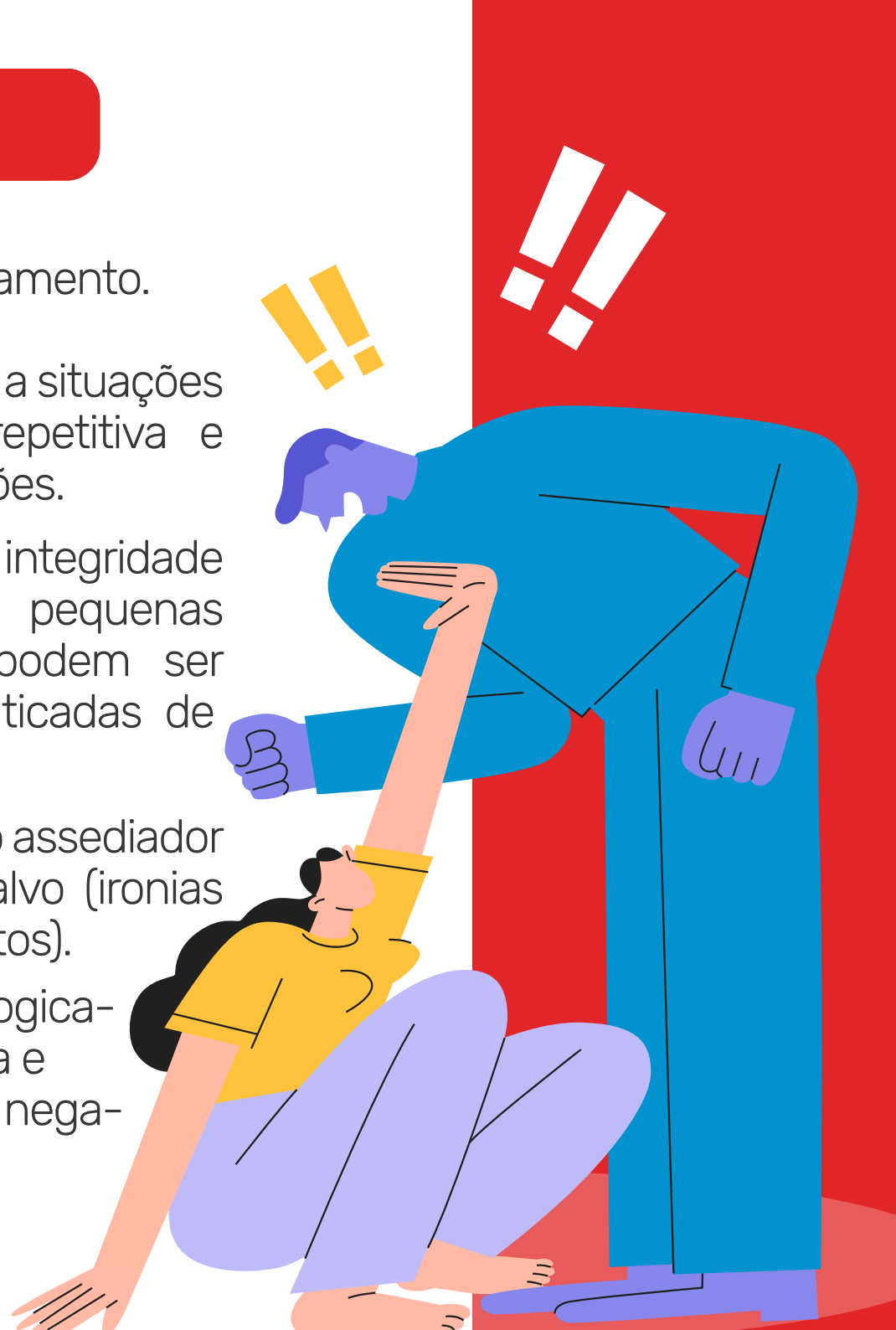
O **assédio moral** é uma forma tóxica de relacionamento.

Caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções.

Tais situações ofendem a dignidade ou a integridade psíquica dos trabalhadores. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas.

Apesar de não existir um padrão exato de como o assediador age, ele costuma atacar regularmente o seu alvo (ironias constantes, piadas sarcásticas e constrangimentos).

Essas repetições desestabilizam a vítima psicologicamente, fazendo com que ela duvide de si mesma e de sua competência, além de provocar impactos negativos à sua saúde.



Causas

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

- (I) Abuso do poder diretivo;
- (II) Busca incessante do cumprimento de metas;
- (III) Cultura autoritária;
- (IV) Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;
- (V) Rivalidade no ambiente de trabalho; e (vi) inveja.

Na maioria dos casos, quem assedia moralmente alguém já foi assediado antes, gerando um ciclo de hostilidade que é prejudicial a todos no trabalho. O nosso esforço deve ser conjunto e contínuo para quebrar esse ciclo e fazer com que as práticas que o alimentam deixem de existir.

NOTA: toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamento, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa ou colocar em perigo seu emprego, ou em última análise degradar o ambiente de trabalho pode ser caracterizado como assédio moral.

Quais são os tipos de assédio moral?

O assédio moral pode ser classificado em:

Vertical descendente:

Praticado por uma pessoa hierarquicamente superior contra seu subordinado. Ocorre de cima para baixo. Não é caracterizado por uma simples chamada de atenção ou uma cobrança de resultado;

Vertical ascendente:

Praticado por uma pessoa hierarquicamente inferior contra seu líder. Ocorre de baixo para cima. É mais difícil de ocorrer; e

Horizontal:

Ocorre entre pares. É praticado entre colegas de trabalho. As agressões começam em tom de brincadeira ou até mesmo excluindo a pessoa dentro do ambiente de trabalho.

NOTA: A acumulação do assédio moral vertical e do horizontal acarreta o **assédio moral misto**.

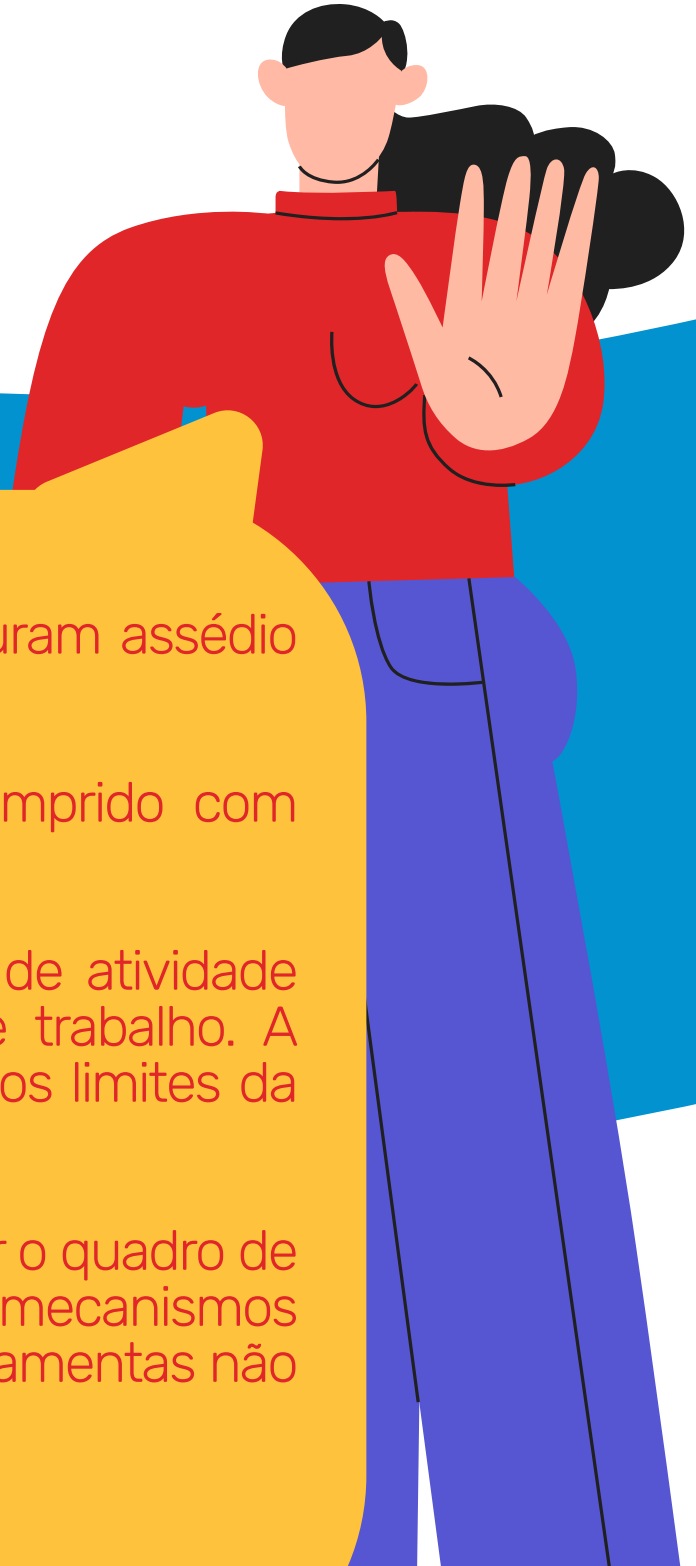
Nem tudo é assédio moral...

É importante ressaltar algumas situações que **não** configuram assédio moral:

Exigências profissionais: exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas;

Aumento do volume de trabalho: dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço; e

Uso de mecanismos tecnológicos de controle: para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação.



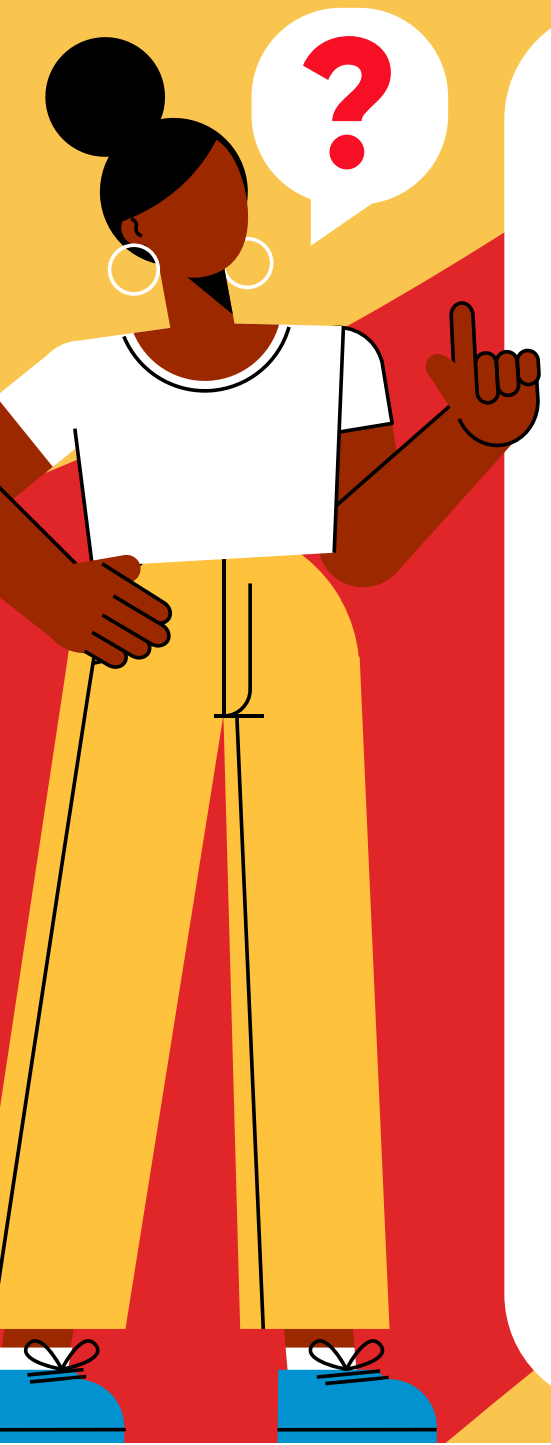
Algumas hipóteses que podem configurar assédio moral:

- **Humilhar e criticar com persistência:** promover terrorismo psicológico, ameaçar, gritar, discriminar de qualquer forma, espalhar rumores maliciosos, fazer referências negativas à intimidade da vítima ou criticar com persistência;

- **Tarefas com prazos impossíveis:** ter ciência do impacto do pedido, que pode demandar horas excessivas de trabalho, inclusive em fins de semana e/ou feriados, ocorrendo de forma frequente e sem planejamento;

- **Ignorar ou excluir:** ignorar agenda ou invisibilizar o colega durante os processos; menosprezar o esforço, desconsiderando ou diminuindo a importância da pessoa; Tomar crédito pelas ideias dos outros: apresentar trabalhos sem citar o autor ou a devida referência;

- **Boicotar:** transferir alguém de uma área de responsabilidade para outra com funções triviais, impedir promoções, interromper falas ou sonegar informações de forma insistente.



Identificando o assédio moral

As **condutas** a seguir também poderão ser caracterizadas como assédio moral:

- Retirar a autonomia do colaborador;
- Criticar injusta ou exageradamente o trabalho realizado;
- Retirar o trabalho que habitualmente compete àquela pessoa;
- Atribuir tarefas inferiores ou superiores às suas competências;
- Dar instruções impossíveis de executar;
- Não transmitir informações úteis à realização de suas tarefas;
- Impedir o acesso aos meios de trabalho necessários (computador, telefone, mesa, etc.);
- Pressionar para que não faça valer os seus direitos (férias, licenças, horários, prêmios, etc.);
- Delegar tarefas perigosas que não estão previstas no contrato de trabalho, e para as quais o colaborador não foi devidamente treinado;
- Danificar o local de trabalho ou os seus pertences;
- Induzir o colaborador ao erro na execução de suas tarefas;
- Restringir o desenvolvimento profissional;
- Divulgar problemas pessoais ou doenças e informações da vida íntima do empregado.

No livro **Manual de Direito do Trabalho** (– 2ª ed., p. 349), a Profa. Adriana Calvo dá alguns exemplos de condutas que são consideradas como assédio moral: impor tarefas inúteis ou impossíveis de realizar; rigor excessivo, críticas e xingamentos públicos; ameaça; isolamento; inatividade; exposição ao ridículo em reuniões; divulgação de problemas pessoais ou de doenças, informações da vida íntima do empregado; ironias, sarcasmo, coações públicas; difamações; exposição ao ridículo."

NOTA: trabalhar em condições que não sejam ideais **não** significa necessariamente que haja situação de assédio. Existem muitos fatores que podem estar relacionados, como a escassez de recursos e falta de espaço. Para ser considerado assédio, apenas um colaborador ou grupo deve estar sendo tratado de forma diferente, **reiteradamente**, com o objetivo de diminuir ou desmerecer este colaborador frente à equipe.

O que é o assédio sexual?

O **assédio sexual** no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

Pode ser conceituado como "toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas". (Maurício Drapeau).

O assédio sexual atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer.

Tal atitude, ainda que menos comum, pode ocorrer tendo os homens como vítimas.

Atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ou às escolhas sexuais das pessoas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários constrangedores sobre a figura do gênero oposto, devem ser evitados.

O assédio sexual é uma violência no trabalho

O assédio sexual pode ser de ordem **física** e **psicológica**. Isso significa que existem inúmeras maneiras de acontecer: por meio de gestos, toques, falas, imagens, mensagens escritas, comentários em redes sociais, insinuações obscenas ou degradantes, etc.

Ocorre tanto na forma de incidentes isolados quanto assume padrões de comportamento mais sistemáticos.

Pode ser uma prática que parte de colegas, superiores hierárquicos, subordinados ou de terceiros (clientes, fornecedores, etc.).

Quais são os tipos de assédio sexual?

- **Chantagem:** nesse caso, o assediador se aproveita de uma relação de poder, já que é necessariamente um superior hierárquico. Seja a chantagem sutil ou explícita, a vítima pode se sentir constrangida a ceder ou a permanecer em silêncio por medo de colocar em risco o seu emprego.

NOTA: qualquer pessoa, homem ou mulher, pode ser sujeito ativo do crime de assédio sexual, o mesmo ocorrendo em relação ao sujeito passivo. Assim, o fato pode ser praticado entre dois homens, duas mulheres ou um homem e uma mulher. (...) No caso do autor, deve estar em condição de superioridade hierárquica ou de ascendência em relação à vítima, decorrente do exercício de cargo, emprego ou função (plano vertical, de cima para baixo). A vítima deve encontrar-se em situação de subalternidade em relação ao autor." (Manual de Direito do Trabalho, da Profa. Adriana Calvo – 2ª ed., p. 350).

- **Intimidação:** este tipo de assédio sexual não está limitado à hierarquia, podendo acontecer também entre colegas. A partir de atos humilhantes e ofensivos, ele pode tanto gerar um ambiente de trabalho hostil quanto ter como finalidade a vantagem sexual em relação à vítima. Em geral, essas práticas estão ligadas a posturas machistas, misóginas, sexistas e homofóbicas.

Exemplos de assédio por intimação: abuso verbal ou comentários sexistas sobre a aparência física do empregado; frases ofensivas ou de duplo sentido e alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador; separá-lo dos âmbitos próprios de trabalho para maior intimidade das conversas; condutas "sexistas" generalizadas, destacando persistentemente a sexualidade em todos os contextos; insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas; solicitação de relações íntimas, mesmo sem exigência do coito. (Manual de Direito do Trabalho, da Profa. Adriana Calvo – 2ª ed., p. 349).

Consequências do assédio moral e sexual para as vítimas

As **vítimas** de assédio moral sexual podem entrar em um mecanismo autodestrutivo, uma espiral depressiva e até mesmo suicida. Além disso, podem desenvolver vários tipos de enfermidades **emocionais** e **físicas** como dores generalizadas, depressão, hipertensão e crises de pânico.

Para o ITA, todos importam e têm direito a um trabalho digno e respeitoso. Por isso, temos o papel de **prevenção**, ou seja, evitar que o assédio moral e sexual aconteça na nossa empresa, prejudicando a vidas das pessoas.

O assunto é tão sério que existe uma Lei Federal que define iniciativas para combater o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Trata-se da Lei nº 14.457/22, que instituiu o **Programa Emprega + Mulheres**, que determina a implementação de medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho.

ita

O assédio moral e sexual fora da empresa

Para que sejam configuradas como assédio moral ou sexual, as condutas não precisam acontecer dentro da empresa. Assim, happy hours, festas de fim de ano, eventos corporativos e reuniões com clientes também são ocasiões onde podem ocorrer.

Por isso, precisamos estar vigilantes em todos os lugares, reconhecendo que o cuidado e o respeito com as nossas relações fazem parte da ética profissional do indivíduo e da empresa.

ERROU? PEÇA DESCULPAS E NÃO FAÇA MAIS!
Todos estamos suscetíveis a cometer um erro. É uma qualidade entender quando você errou. Pedir desculpas, além do ato mais correto a ser feito, é um símbolo de humildade. Evolua sempre. Busque ser sua melhor versão e tome cuidado para que condutas erradas não se repitam.

O que a Justiça do Trabalho entende?

Justiça do Trabalho mantém justa causa de empregado que assediou colega de trabalho

publicado: 15/09/2021 às 00h01 | modificado: 16/09/2021 às 01h33

Ouça a matéria

As atitudes do trabalhador relatadas em boletim de ocorrência serviram de fundamento para a concessão de medida protetiva e motivaram a justa causa aplicada.

O juiz Leonardo Toledo de Resende, titular da 2ª Vara do Trabalho de Varginha, confirmou a justa causa de um ex-empregado de super

NJ - Empregado que assediou sexualmente estagiária é condenado a ressarcir empresa de indenização paga à vítima

publicado: 07/02/2020 às 00h02 | modificado: 07/02/2020 às 09h57

Ouça a matéria

O que a lei diz?

Constituição da República

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

Código Civil

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

Código Penal

Crime - Lei nº 10.224/01 – acrescentou o artigo 216-A.
Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena: detenção de 1 ou 2 anos.

CANAL DE DENÚNCIA

Não seja cúmplice, denuncie!

Valorizamos a integridade de todas as pessoas, bem como um ambiente de trabalho seguro, agradável e amistoso, no qual cada colaborador possa se desenvolver profissionalmente, atingindo seu máximo potencial.

Conforme previsto no nosso Código de Ética, nosso ambiente de trabalho precisa ser um local seguro e, para tanto, a colaboração de nossa equipe é fator crucial. Nosso principal objetivo é manter um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e colaborativo para todos os membros da equipe.

Visando esse ambiente de trabalho amistoso e pacífico, livre de práticas discriminatórias, pedimos: **NÃO SEJA CÚMPLICE, DENUNCIE!**

CANAL DE DENÚNCIA

Não basta que sejamos apenas éticos e respeitosos. Precisamos ser vigilantes para que atos de racismo, homofobia, discriminação, intolerância religiosa, assédio, ou qualquer outro ato ilegal ou imoral, não ocorram no nosso ambiente de trabalho.

Qualquer conduta contra nosso **Código de Ética** e/ou contra as políticas e procedimentos da empresa devem ser denunciadas.
Então, mesmo que a vítima não seja você, lembre-se: **NÃO SEJA CÚMPLICE, DENUNCIE!**

CONHEÇA NOSSO CANAL:

Canal de Ética

Por meio do Canal de Ética do ITA, colaboradores, clientes, parceiros, a comunidade ou fornecedores poderão reportar denúncias, reclamações, sugestões, elogios ou realizar solicitações relacionadas à Lei Geral de Proteção de Dados.

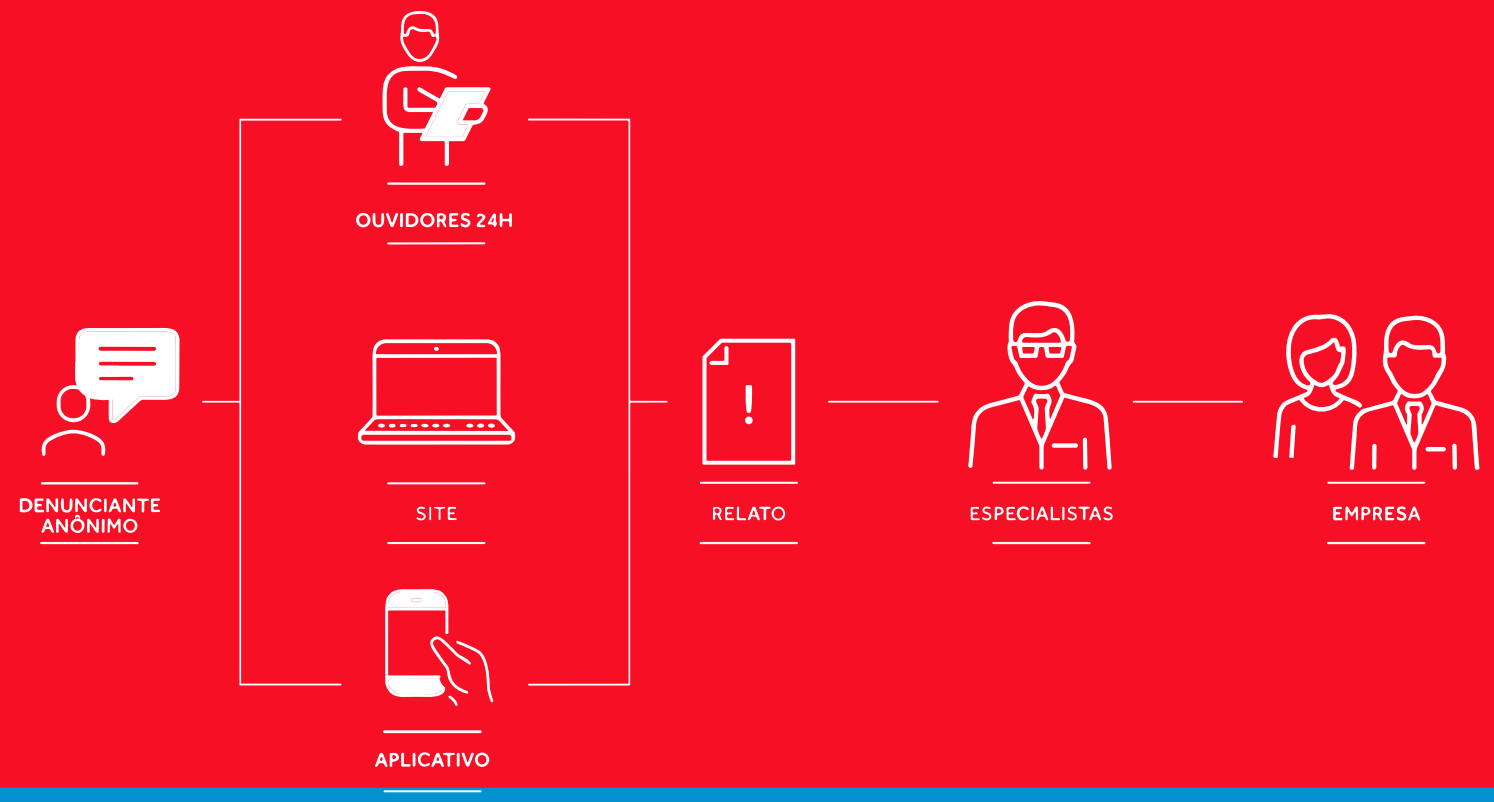
O Canal de Ética pode ser acessado pelo aplicativo **"Contato Seguro"**, pelo formulário eletrônico através do site **www.contatoseguro.com.br/itaalimentos** ou pelo telefone, através do número **0800-800-1099**.

Como funciona?

Uma vez que a denúncia é direcionada para a empresa, ela será apurada e tratada pelo Comitê de Ética, de acordo com as informações recebidas pela Contato Seguro.
O único modo de acompanhar sua denúncia é através do protocolo (guarde esse número).
Após apuração, sua denúncia será julgada como procedente ou improcedente e todas as medidas cabíveis serão tomadas.

IMPORTANTE: caso o denunciado seja algum dos responsáveis pelo Comitê de Ética da empresa, ele não receberá a denúncia. Os outros membros receberão para que as tratativas sejam tomadas.

Como funciona?



FIQUE TRANQUILO: a Contato Seguro não compartilha o IP dos computadores, nem rastreia os telefones de origem das ligações realizadas. É uma empresa independente e, por essa razão, garante o sigilo e a confidencialidade das denúncias que recebemos.

Contamos com você para continuarmos construindo um ambiente de trabalho harmonioso e seguro!

Material elaborado pelo time Jurídico ITA.

Além das referências citadas, o texto se baseou na Cartilha Assédio Sexual no Trabalho – Perguntas e Respostas, do Ministério Público do Trabalho (MPT) e na Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Reprodução não autorizada.