

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Vamos às definições?

O assédio moral e sexual interferem na liberdade e na dignidade de trabalhadores por meio de atitudes abusivas voltadas à degradação do relacionamento digno no ambiente de trabalho.

Tipos de violência sexual no ambiente de trabalho

Assédio moral no trabalho é “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.” (HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.)

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

Possíveis causas de assédio:

- Abuso de poder diretivo;
- Busca desmedida para o cumprimento de metas;
- Autoritarismo;
- Liderança imatura;
- Clima organizacional ruim, com grupos de rivalidade, inveja, comportamentos que dificultam a convivência harmônica e/ou violam normas internas e externas

Exemplos de práticas abusivas contra as mulheres no ambiente de trabalho:

- Dificultar ou impedir que compareçam às consultas médicas, sobretudo se estiverem gestantes;

- Qualquer tentativa de coação ou interferência no planejamento familiar, de modo a desencorajar a gravidez;
- Ignorar recomendações médicas, sobretudo no período de gestação;
- Desconsiderar, sumariamente, a opinião técnica feminina em sua área de conhecimento;
- Vantagens, aperfeiçoamentos, bonificação prioritariamente aos homens;
- Suprimir autoridade da vítima;
- Sobrecarregar a vítima com novas atividades, de forma incompatível, desproporcional e inexecutável;
- Deixar a vítima propositalmente ociosa, sem delegar atividades de sua competência, em decorrência da perseguição/assédio;
- Supervisionar/perseguir a vítima de forma incompatível e desproporcional;
- Ignorar a presença da vítima;
- Delegar tarefas humilhantes, degradantes e incompatíveis;
- Ameaçar constantemente com demissão;
- Fazer piadas sexistas.

O que não é assédio moral: Exigir que o trabalho seja feito; Aumento do volume de trabalho; Uso de mecanismos tecnológicos de controle; Más condições de trabalho; exercício de poder diretivo; hierárquico; de governança. Tais atribuições inerentes à rotina de um(a) líder podem promover conflitos e e tensão entre os liderados, sem que sejam configurados como assédio moral.

Tipos de assédio moral no trabalho - origem e hierarquia

Assédio vertical descendente: quando o líder imediato da(s) vítima(s) constrange, humilha e destrata o(s) liderado(s).

Assédio vertical ascendente: Quando o líder é a vítima de assédio praticado por seus liderados, embora aconteça com baixa frequência.

Assédio vertical horizontal: Quando ocorre com pares. Brincadeiras podem perder o tom e evoluir para uma prática abusiva e resultar em constrangimento.

A definição de **assédio sexual**, por sua vez, é: “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente

da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.” (Código Penal, art. 216-A).

A violência sexual no ambiente de trabalho é uma realidade preocupante que afeta milhões de trabalhadoras em todo o mundo, com consequências devastadoras para as vítimas e para o ambiente profissional como um todo. Essa forma de violência se manifesta de diversas maneiras, desde as mais sutis insinuações, podendo incluir desde comentários ou gestos inapropriados, até agressões físicas e coerção sexual. É importante reconhecer e compreender os diferentes tipos de violência sexual que podem ocorrer no local de trabalho, a fim de promover um ambiente seguro, respeitoso e livre de assédio para todos os trabalhadores.

Ao entendermos e reconhecermos os diferentes tipos de violência sexual no trabalho, estaremos melhor preparados para identificar, denunciar e prevenir essas formas de abuso no ambiente profissional. Juntas, podemos unir forças para fomentar um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso, no qual todas as trabalhadoras e trabalhadores possam desenvolver suas atividades livremente, sem medo de assédio ou discriminação.

Exemplos de práticas sexualmente abusivas contra as mulheres no ambiente de trabalho

- Conversar ou contar piadas com caráter sexual e/ou obsceno;
- Enviar comunicações (e-mails, cartas, mensagens de texto instantâneas, chamadas de voz ou vídeo) com conteúdo pejorativo;
- Compartilhar ou mostrar imagens com conotação sexual;
- Expor a avaliação de uma pessoa, unicamente, por seus atributos físicos;
- Fazer abordagens inapropriadas (incluindo assobios ou outros sons);
- Tecer comentários com teor sexual sobre a forma de se vestir ou se apresentar;
- Insultar e/ou falar palavras de baixo calão;
- Fazer convites impertinentes;
- Contato físico indesejado;
- Chantagear a vítima;
- Exigir favor sexual em favor de tratamento diferenciado

A violência sexual no ambiente de trabalho causa impacto psicológico e emocional, como: O assédio verbal pode causar danos psicológicos significativos, incluindo estresse, ansiedade, depressão, perda de autoestima e dificuldades de concentração e produtividade nas atividades laborais. .

Seguem os tipos de violência sexual no trabalho, para se proteger e orientar outras mulheres.

Assédio Verbal:

Definição: O assédio verbal no local de trabalho ocorre quando alguém faz comentários, piadas, insinuações ou propostas de natureza sexual que criam um ambiente intimidador, hostil ou ofensivo para a vítima.

Exemplos: Comentários sexualmente explícitos, piadas de mau gosto, perguntas invasivas sobre a vida sexual da pessoa, comentários sobre o corpo da vítima.

Assédio Não Verbal:

Comportamentos não verbais que constituem assédio sexual: O assédio não verbal no ambiente de trabalho engloba gestos, expressões faciais, olhares, gestos obscenos, convites com possíveis segundas intenções, proximidade física excessiva e outros comportamentos de natureza sexual que criam um ambiente desconfortável ou ameaçador para a vítima.

Exemplos e como identificá-los: Olhares insistentes e intimidadores, gestos ou movimentos corporais sugestivos, contato físico não solicitado (como abraços, beijos, toques nas mãos ou nos ombros).

Assédio Físico

Definição: O assédio físico no local de trabalho refere-se a qualquer forma de contato físico não desejado ou inapropriado que tenha conotação sexual e que cause desconforto, humilhação ou ameaça à vítima.

Exemplos: Toques inapropriados, agarrar, beliscar, beijar à força, passar a mão pelo corpo da vítima sem permissão, bloquear o caminho da vítima para impedir sua movimentação.

Como lidar com toques inapropriados e avanços físicos indesejados: É importante estabelecer limites claros e firmes, comunicar claramente que o comportamento é inaceitável e fazer uma denúncia formal às autoridades competentes ou buscar os canais internos de denúncia de assédio sexual no local de trabalho. Em algumas empresas pode ser RH, Comitê de Ética, Ouvidoria ou outros setores, conforme a estrutura organizacional. Em qualquer uma das formas, deve ser garantido o sigilo, a fim de prevenir retaliações e assegurar a integridade da vítima.

Assédio Sexual no Trabalho Home Office

O trabalho remoto apresenta desafios únicos no que diz respeito ao assédio sexual, especialmente quando se trata de denunciar e lidar com o assédio em um ambiente virtual. Considerações importantes:

Barreiras para denunciar assédio sexual remotamente: Muitas vezes, as vítimas podem sentir-se mais isoladas e menos propensas a relatar casos de assédio sexual quando estão trabalhando remotamente. Isso pode ocorrer devido à falta de contato pessoal com colegas de trabalho e superiores, à preocupação com a privacidade em ambientes de videoconferência e à incerteza sobre como denunciar o assédio de forma eficaz.

Ciberassédio

O Assédio Virtual configura-se quando um indivíduo ou grupo de pessoas utiliza a tecnologia digital, objetivando ofender, hostilizar, importunar, intimidar ou perseguir alguém/grupo de indivíduos através da prática de comentários sexuais (artigos 215, 215 a, 216 a e 216 b do Código Penal), pejorativos, divulgação de dados, informações pessoais e a propagação de discursos de ódio feitos na internet. Normalmente, os ataques sofridos por uma vítima de Assédio Virtual são intencionais e direcionados a violação da dignidade pessoal. O Assédio Virtual está circunstanciado pela conotação Moral e Sexual.

Aqui estão alguns pontos-chave sobre o ciberassédio:

1. **Formas:** O ciberassédio pode assumir diversas formas, incluindo o envio de mensagens ofensivas ou ameaçadoras, a divulgação de

informações pessoais sem permissão (doxxing), a criação de perfis falsos para difamar alguém, o compartilhamento de fotos ou vídeos constrangedores (*revenge porn*), entre outros.

2. **Impacto:** O ciberassédio pode ter graves consequências emocionais, psicológicas e sociais para as vítimas. Pode levar ao isolamento social, ansiedade, depressão, baixa autoestima e até mesmo ao suicídio em casos extremos.
3. **Alvos:** Qualquer pessoa pode se tornar alvo de ciberassédio, independentemente de idade, gênero, raça ou status social. No entanto, crianças e adolescentes são frequentemente alvos devido ao seu uso generalizado da internet e das redes sociais.
4. **Responsabilidade:** Os perpetradores do ciberassédio podem ser colegas de escola ou trabalho, conhecidos, estranhos ou até mesmo grupos organizados. É importante reconhecer que o ciberassédio é uma forma de abuso e que os agressores são responsáveis por suas ações.
5. **Prevenção e intervenção:** A prevenção do ciberassédio requer uma abordagem multifacetada, que inclui educação sobre o uso responsável da tecnologia, conscientização sobre os impactos do ciberassédio, políticas claras de combate ao assédio nas plataformas online e intervenção rápida e eficaz quando o assédio ocorre.

O ciberassédio é um problema sério que pode ter consequências devastadoras para as vítimas. É crucial que indivíduos, comunidades, empresas e governos trabalhem juntos para prevenir e combater o ciberassédio, promovendo um ambiente online seguro e saudável para todos.

Impacto nas Organizações

Seus impactos nas empresas podem ser significativos e incluem os seguintes pontos:

1. **Reputação Organizacional:**

Se um colaborador é vítima de assédio virtual e a Organização não toma medidas adequadas para abordar a situação, isso pode afetar negativamente sua reputação. Esta imagem pode afastar os *stakeholders*, em detrimento da imagem refletida como conivente ou negligente, em relação ao assédio.

2. Clima organizacional:

O assédio virtual pode criar um ambiente de trabalho hostil e desagradável, afetando a moral dos colaboradores, diminuindo a produtividade, aumentando a incidência de erros, falta ao trabalho, licenças médicas, aposentadorias precoces, além de promover um ambiente de insegurança e desmotivação, caso esta pauta não seja tratada de forma proporcional.

3. Recrutamento e retenção de talentos:

Uma cultura organizacional que tolera o assédio virtual pode afetar negativamente o recrutamento e a retenção de talentos. Os profissionais talentosos podem evitar trabalhar em Organizações conhecidas por não protegerem seus colaboradores contra o assédio.

4. Riscos legais e financeiros:

As Organizações também enfrentam riscos legais e financeiros, quando há judicialização de fatos em que casos de assédio não são tratados internamente. Isso pode resultar em processos judiciais, multas e danos à reputação, além de possíveis custos com indenizações.

Estratégias de Proteção e Autocuidado no trabalho home office

Ferramentas para proteção de privacidade online: É essencial que as mulheres adotem medidas para proteger sua privacidade online ao trabalhar em casa. Isso pode incluir o uso de softwares antivírus atualizados e as configurações de privacidade robustas em aplicativos de comunicação online. Além disso, é importante evitar o compartilhamento desnecessário e excessivo de informações pessoais em plataformas de trabalho remoto.

Definindo limites claros de comunicação: Estabelecer limites claros de comunicação com colegas de trabalho e superiores é fundamental para evitar situações de assédio no ambiente de trabalho remoto. Isso pode envolver a definição de horários específicos para comunicação profissional, a comunicação clara sobre as preferências de contato e a manutenção de canais de comunicação profissional para discussões relacionadas ao trabalho.

Efeitos psicológicos causados pelo assédio virtual

É importante reconhecer os efeitos psicológicos do assédio virtual e oferecer apoio e recursos adequados para as vítimas. Isso pode incluir terapia individual ou em grupo, apoio emocional de amigos e familiares, e intervenção profissional para lidar com a situação de forma eficaz. Além disso, é essencial promover uma cultura de respeito e empatia online e combater ativamente o assédio virtual em todas as suas formas.

Em termos dos efeitos psicológicos causados pelo assédio virtual, tanto para quem assedia quanto para quem é assediado, eles podem incluir:

Para quem é assediado:

- **Estresse e ansiedade:**

O assédio virtual pode causar estresse significativo e ansiedade para a vítima, especialmente se for constante ou intensamente pessoal.

- **Baixa autoestima:**

Comentários negativos e abusivos podem minar a autoestima e a confiança da vítima.

- **Depressão:**

O assédio virtual prolongado pode levar à depressão, especialmente se a vítima se sentir isolada e sem apoio.

- **Trauma emocional:**

Algumas formas graves de assédio virtual podem causar traumas emocionais duradouros na vítima.

Para quem assedia:

- **Impunidade:**

Dependendo do ambiente online, alguns agressores podem sentir que podem assediar virtualmente sem consequências reais, reforçam a repetição comportamento.

- **Desconexão empática:**

O ato de assediar virtualmente pode levar à desconexão empática, onde o agressor não consegue reconhecer ou entender o impacto prejudicial de suas ações sobre a vítima.

- **Problemas legais e de reputação:**

Assediadores podem enfrentar consequências legais e de reputação, caso suas ações sejam descobertas publicamente ou se a vítima decidir buscar reparação através de meios legais.

É importante que as Organizações tenham políticas claras e procedimentos para lidar com o assédio virtual, garantindo um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os colaboradores. Isso deve incluir treinamentos de conscientização, canais de denúncia confidenciais e ação rápida e eficaz em resposta a relatos de assédio.

Como prevenir?

É competência da alta gestão fomentar o bom clima organizacional, a partir da promoção do diálogo, participação, transparência, ética, valores organizacionais, valorização das pessoas, bem como o respeito e incentivo da diversidade.

Deste modo, devem-se adotar medidas que possam mitigar o risco do surgimento de assédio, com medidas que forem coerentes com o contexto de cada Organização, como por exemplo:

- a) Evitar fazer piadas e comentários que possam ser desrespeitosos e constrangedores;
- b) Não gritar com pares, subordinados ou superiores hierárquicos;
- c) Manter a cordialidade e empatia no ambiente de trabalho;
- d) Ponderar antes de emitir opiniões impulsivas e com motivações emocionais;
- e) Não se isolar do grupo de trabalho;
- f) Resolver conflitos com diálogo.

O que fazer? - Vítima

- a) Evitar o diálogo com o agressor sem a presença de testemunhas;

- b) Reunir o maior número de provas do assédio (ex: data, hora, local, testemunhas);
- c) Buscar ajuda com testemunhas ou outras vítimas;
- d) Buscar ajuda psicológica para desenvolver habilidades de enfrentamento;
- e) Fazer a denúncia formal (líder e/ou canal de atendimento oficial);
- f) Consultar jurista para avaliar a possibilidade de ingresso com ação judicial de reparação aos danos morais;
- g) Buscar apoio com familiares e amigos.

O que fazer? - Colegas

- a) Oferecer apoio à vítima;
- b) Disponibilizar-se como testemunha, se assim o for;
- c) Caso tenha testemunhado, comunicar ao líder do agressor e/ou formalizar junto ao canal de comunicação.

O que fazer nos casos de assédio no mundo virtual?

Como você pôde perceber, as condutas lesivas a terceiros perpetradas no meio virtual podem constituir inúmeros delitos. Para saber se a conduta é criminosa ou não, é preciso conhecer a legislação e analisar os elementos de cada tipo penal. Afinal, a conduta só será relevante penalmente se ela constituir algum fato típico.

Além de conhecer as normas em vigor é fundamental estar preparado para fornecer orientações adequadas às eventuais vítimas que buscam ajuda. O profissional da advocacia deve orientar o ofendido a tirar capturas de tela — os conhecidos *prints* — de todas as publicações e mensagens que, em tese, possam caracterizar algum delito, pois elas podem servir de prova em futura ação penal ou indenizatória por danos morais.

É importante, também, que a vítima seja instruída a procurar as autoridades policiais para fazer o registro da ocorrência, relatando toda a situação vivenciada. Vale lembrar que alguns crimes cometidos no meio virtual

são de ação pública condicionada. Portanto, o agressor só poderá responder à ação judicial se a vítima oferecer representação.

ORGANIZAÇÃO - O QUE FAZER?

As situações de assédio moral, assédio sexual, discriminação e demais formas de violência contra as mulheres são frequentemente influenciadas pelas normas, tanto declaradas quanto subentendidas, nas organizações e pela estruturação de seus ambientes de trabalho. A fim de prevenir e enfrentar tais ocorrências, é fundamental que as empresas implementem uma variedade de ações, estabelecendo uma cultura organizacional que promova o respeito mútuo, a diversidade e a igualdade de oportunidades.

- a) Direcionar as normas da empresa para estarem em consonância com a legislação vigente é um passo importante para se fazer cumprir os direitos da trabalhadora assediada;
- b) Incluir a pauta no calendário da Organização, a partir da promoção de ações educativas e midiáticas;
- c) Implementar e divulgar o canal de comunicação autônomo, no qual as pessoas poderão ter o sigilo garantido;
- d) Estruturar processo confiável para assegurar a lisura na apuração dos fatos;
- e) Oferecer apoio psicológico, organizacional e orientações diversas às vítimas de assédio.

Previsões legais

Apesar de não existir uma lei específica de âmbito nacional tratando sobre o assédio moral no trabalho, há um conjunto de normas que sustenta a ilicitude da conduta.

A Constituição Federal, já em seu art. 1º, coloca a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Brasileiro. O art. 5º, por sua vez, acrescenta que “ninguém será submetido a tortura nem tratamento desumano ou degradante” e que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

E, ante a ausência de lei específica para tratar do assédio moral, no Congresso Nacional tem tramitado diversos projetos de lei no âmbito federal voltados para a matéria. Eis alguns deles: Projeto de lei que altera a Lei nº 8.112/1990: assédio/ coação moral; Projeto de lei que altera o Código Penal (PL 4.742/2001): assédio moral; Assédio Moral no Trabalho: Quanto ao PL 4.742/2001 enviado pela Câmara ao Senado Federal, para continuidade da tramitação, constou a seguinte redação: Art. 146-A.

A penalidade para quem cometer o ato é: detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência. §1º Somente se procede mediante representação, que será irretroatável. §2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. §3º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral. Portanto, a ausência de legislação específica, não impede a punição pela prática do assédio moral.

No Brasil, existem diversas leis e dispositivos legais que visam punir e proteger as vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho e em outros contextos. Algumas das principais previsões legais incluem:

Lei 10.224/2001 – Que introduz no Código Penal o crime de assédio sexual, especificado no artigo 216-A. Este artigo define o assédio sexual como o ato de constranger alguém com a intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual, aproveitando-se o agente de sua posição de superioridade hierárquica ou ascendência decorrentes do exercício de emprego, cargo ou função.

Lei nº 14.457/2022 – Que institui o Programa Emprega + Mulheres DO PROGRAMA EMPREGA + MULHERES.

Estabelece o Programa Emprega + Mulheres, com foco na promoção de um ambiente de trabalho seguro e favorável à inserção e permanência das mulheres no mercado laboral. Dentre suas disposições, destacam-se as medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito profissional. Tais medidas propõem a inclusão de regras de conduta nos regulamentos internos das empresas, a criação de procedimentos para recebimento e apuração de denúncias, a integração de temas relacionados à prevenção do assédio nas atividades da Comissão

Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), além da realização periódica de ações de capacitação e sensibilização dos colaboradores em relação à violência, assédio, igualdade e diversidade no trabalho. Ademais, a lei institui o Selo Emprega + Mulher, que tem como um de seus objetivos reconhecer as boas práticas das empresas em garantir apoio efetivo às mulheres em situações de assédio, violência física, psicológica ou qualquer violação de direitos no ambiente de trabalho.

Lei nº 10.778/2003 – Que institui a comunicação obrigatória de casos de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados.

Lei nº 11.340/2006 - Maria da Penha:

Embora a Lei Maria da Penha seja mais conhecida por sua aplicação em casos de violência doméstica, ela também pode ser utilizada para proteger mulheres vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho, especialmente quando o assédio é perpetrado por colegas, superiores ou subordinados.

Link: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/111340.htm

Lei nº 13.467/2017

A Lei não trata especificamente do assédio sexual, mas estabelece punições para práticas abusivas no ambiente de trabalho que possam causar danos psicológicos ou emocionais aos trabalhadores. Em alguns casos, o assédio sexual pode ser caracterizado como uma forma de assédio moral.

[‘Art. 223-B.](#) Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.’

[‘Art. 223-C.](#) A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.’

Link: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm

Administração Pública

Lei nº 14.540/2023 – Estabelece o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência

Sexual, direcionado à administração pública direta e indireta em níveis federal, estadual, distrital e municipal. Este programa visa implementar medidas para prevenir e combater o assédio sexual e outros crimes de natureza sexual, promovendo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso em todas as esferas da administração pública.

Decreto nº 11.430/2023 – Regulamenta a Lei nº 14.133/2021, estabelecendo medidas para inclusão de mulheres vítimas de violência doméstica nas contratações públicas e a promoção da equidade de gênero no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitações públicas federais. Conforme o decreto, ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente laboral serão consideradas critério de desempate em processos licitatórios. Essas ações incluem práticas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual, conforme disposto no § 1º do artigo 5º do decreto.

Normas Regulamentadoras – Consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

Portaria nº 4.219/2022 – Altera a nomenclatura da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), nas Normas Regulamentadoras, em conformidade com a Lei nº 14.457/2022. Essa mudança reflete a ampliação do escopo da comissão, que agora também tem o papel de lidar com questões relacionadas ao assédio no ambiente de trabalho, além da prevenção de acidentes.

Link: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2022/portaria-mtp-no-4-219-altera-nrs-cipa.pdf/@@download/file>

Norma Regulamentadora 1 (NR-1) - De acordo com esta norma, as organizações sujeitas à constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) nos termos da NR-05, devem adotar medidas

específicas para prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho.

Norma Regulamentadora 5 (NR-5) - Trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), é estabelecido que é atribuição da CIPA incluir temas relacionados à prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho em suas atividades e práticas (item 5.3.1). Além disso, a organização deve proporcionar treinamento para o representante nomeado da CIPA e para os membros titulares e suplentes antes da posse, abordando a prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho (item 5.7.1).

Norma Regulamentadora 17 (NR-17) – Que trata sobre Ergonomia, no Anexo I - Trabalho dos Operadores de *Checkout*, é determinado que a elaboração do conteúdo técnico e avaliação dos resultados do treinamento deve envolver integrantes do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), quando existente, do médico responsável pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e dos responsáveis pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) (item 7.6). No Anexo II - Trabalho em Teleatendimento/Telemarketing, são proibidos métodos que resultem em assédio moral, medo ou constrangimento, como estímulo abusivo à competição, exigência de uso de adereços como forma de punição ou exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores (item 6.13). Além disso, a elaboração, execução e avaliação dos procedimentos de capacitação devem contar com a participação de representantes dos trabalhadores na CIPA, quando existente (item 7.3).

Norma Regulamentadora 22 (NR-22) – Trata sobre a Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes na Mineração (CIPAMIN) tem como atribuição incluir temas relacionados à prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho em suas atividades e práticas (item 22.36.7).

Norma Regulamentadora 31 (NR-31) – Trata sobre a Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, é estabelecido que as organizações sujeitas à constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio do Trabalho Rural (CIPATR) devem adotar medidas específicas para prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de violência no trabalho. Além disso, a CIPATR tem a atribuição de incluir temas referentes à prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho em suas atividades e práticas (item 31.5.10). O treinamento para a CIPATR deve contemplar, no mínimo, a prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho (item 31.5.24).

IMPORTANTE:

Além das leis, existem órgãos como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Justiça do Trabalho, que têm o papel de fiscalizar e garantir o cumprimento das leis trabalhistas, incluindo aquelas relacionadas ao assédio sexual.

É fundamental que as vítimas de assédio sexual busquem apoio legal e institucional, bem como denunciem os casos às autoridades competentes, para que os agressores sejam responsabilizados e as vítimas possam receber a proteção e apoio necessários.

OBS: O líder, no uso de suas atribuições e poder hierárquico, em seu exercício, poderá aplicar medidas administrativas disciplinares, desde que não haja desvio da finalidade, sem que seja configurado como assédio. Exemplo:

1. Conflitos e discussões, nem sempre é assédio moral, apesar de poder ocasionar danos morais;
2. Exigência do cumprimento das normas inerentes à Organização;
3. Desconfortos causados pela atividade laboral.

Daí a importância de se ter esclarecimentos constantes, bem como processo estruturado e canal de atendimento autônomo e seguro para tratar tais informações.