

BANIMENTO

DO ASSÉDIO

NAS RELAÇÕES

DE TRABALHO

BANIMENTO DO ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

CONCEITOS E DIFERENÇAS ENTRE ASSÉDIOS SEXUAL E MORAL

ASSÉDIO SEXUAL

ASSÉDIO MORAL

O QUÊ DISPÕE A LEI 14.457/2022 SOBRE O ASSÉDIO?

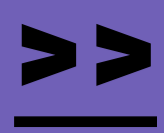
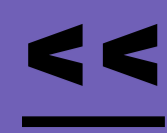
COMO A SUA EMPRESA PODE SE PREVENIR E COMBATER UM AMBIENTE ASSEDIANTE?

SAIBA AS PENALIDADES QUE A SUA EMPRESA PODE TER AO DESCUMPRIR A LEI 14.457/2022

COMO IMPLEMENTAR UM CANAL DE DENÚNCIA

ESG × ASSÉDIO

CONSIDERAÇÕES FINAIS



BANIMENTO DO ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O assédio no ambiente de trabalho configura uma séria violação dos direitos individuais. Para a prevenção e o combate a essa conduta, tanto no contexto moral quanto no sexual, devem ser adotadas providências devidas. A prática de assédio, inclusive, pode gerar danos não somente ao assediado como também à empresa, na medida em que o fato pode ser interpretado como negligência, ocasionada pela falta da adoção de medidas preventivas no seu combate, resultando em prejuízos reputacionais e econômicos, conseqüentemente.

O assédio sexual está previsto como crime pelo Código Penal, tendo sido amplamente debatido por empresas e levado ao Poder Judiciário. De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST), essa forma de abuso foi tema de cerca de 4,7 mil processos na Justiça laboral. [O Instituto Datafolha aponta que isso também afeta pelo menos cinco a cada dez mulheres no Brasil.](#) No entanto, vale lembrar as situações em que existe assédio sexual envolvendo homens com homens no ambiente de trabalho — e mulheres contra homens, ainda que em número menor.

CONCEITOS E DIFERENÇAS ENTRE ASSÉDIOS SEXUAL E MORAL

O QUE SUA EMPRESA PRECISA SABER

O QUE É ASSÉDIO?

Conforme disposto no [guia Violência e assédio no mundo do trabalho](#), publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), violência e assédio são tidos como uma série de comportamentos, práticas ou ameaças inaceitáveis, abrangendo condutas de diferentes naturezas, independentes ou não, sendo que apenas uma única ocorrência pode ser suficiente para ser considerada violência e assédio.

Para isso, a conduta deve ser inaceitável, podendo resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, como perda de renda e danos materiais, além de restrições no acesso a recursos financeiros, educacionais ou no mercado de trabalho e na permanência laboral ou evolução profissional.

A publicação cita como exemplos de condutas inaceitáveis as seguintes práticas: ameaças, abusos, insultos, exclusão, linguagem ofensiva, humilhações, contatos físicos ou aproximação sexual de forma indesejada, piadas ou brincadeiras impróprias, abuso de poder, entre outros, configurando a prática do assédio moral ou sexual.

O [TST esclarece](#) que “assédio é o ato de importunar alguém de forma abusiva, por meio de perseguição, propostas, declarações ou insistências, de forma virtual ou presencial. No ambiente de trabalho, o assédio ocorre quando a pessoa é exposta a uma situação constrangedora, abusiva ou inapropriada”.

O trecho remete à [Resolução 351/2020](#), do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário, a qual classifica o assédio em três tipos:

1. MORAL: é um processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente da intenção, atenta contra a integridade, a identidade e a dignidade humana. A prática se caracteriza por atitudes como exigir o cumprimento de tarefas desnecessárias ou excessivas, discriminar, humilhar, constranger, isolar ou difamar a pessoa, desestabilizando-a emocional ou profissionalmente;

2. MORAL ORGANIZACIONAL: acontece quando a instituição, pública ou privada, é conivente com condutas abusivas reiteradas, amparadas por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais desumanos, com o objetivo de obter engajamento intensivo dos colaboradores;

3. SEXUAL: caracteriza-se por toda conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém. Isso pode ocorrer de forma verbal ou física, por meio de palavras, gestos ou contatos físicos, com a finalidade de constranger a pessoa e obter vantagens ou favores sexuais. A prática também está tipificada como crime no Código Penal, quando o agente se prevalece de sua condição de superioridade hierárquica ou de sua ascendência em razão de cargo ou função.

IMPORTANTE: de acordo com a citada resolução, para configurar o assédio, “não precisa de hierarquia — tanto o assédio moral quanto o sexual podem ser vertical descendente (da chefia para subordinados), vertical ascendente (de subordinados para o gestor) ou horizontal (entre colegas no mesmo nível de hierarquia)”.

A fim de contribuir para a ampliação do conhecimento sobre o assunto, no mês de julho de 2023, o TST promoveu a campanha **É Assédio!** em suas redes sociais (Instagram, Facebook e Twitter) para conscientizar acerca de diferentes tipos de assédio, por meio de conteúdos e posts publicados todas as sextas-feiras, ilustrando situações no ambiente corporativo, com o objetivo de estimular o engajamento na divulgação das informações pelo público ao compartilhar o conteúdo usando a hashtag **#ChegaDeAssédio**.

ASSÉDIO SEXUAL

O Código Penal (art. 261-A) define assédio sexual como todo ato não consentido e, portanto, abusivo, com a intenção de obter vantagem sexual:

DECRETO-LEI 2.848/1940

— CÓDIGO PENAL

(...)

ART. 216-A. 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.

PENA: detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)

Uma matéria divulgada no site do TST sobre assédio sexual diz que, de acordo com a lei, o assédio sexual é crime quando praticado por superior hierárquico ou ascendente, na forma de constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja, mediante conduta que envolva palavras, gestos, propostas e elogios, podendo ocorrer de duas formas:

CHANTAGEM: quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é uma condicionante para uma decisão favorável ou não do assediador sobre o labor da pessoa assediada na empresa;

POR INTIMIDAÇÃO: envolve todas as condutas que tornem o ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante, podendo afetar o ofendido de forma indireta.

Segundo a ministra Maria Cristina Peduzzi, ex-presidente do TST, a prática é punível não importa o gênero, mas, estatisticamente, a preponderância de casos atinge as mulheres.

MINISTÉRIO PÚBLICO

Consta em um [artigo](#) publicado pelo Ministério Público de São Paulo (MP/SP): “Esse crime pressupõe a existência de uma relação laboral entre o agente e a vítima, em que o agente usa a hierarquia ou ascendência de seu cargo, emprego ou função com a finalidade de obter a vantagem sexual (um beijo, contato físico, sair com a vítima etc.)”.

Inclusive, em sua [cartilha Trabalho sem assédio](#), o MP/SP diferencia o assédio de paquera, justamente pela ausência de reciprocidade no primeiro caso, além de explicar que pode ocorrer por meio de condutas físicas (ao tocar na vítima) ou verbais (referências a sexualidade, corpo, brincadeiras, provocações, convites etc.), e estas podem ser explícitas (por meio de materiais como cartazes, desenhos, brinquedos e objetos) ou implícitas (olhares maliciosos, gestos e expressões faciais).

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT)

De acordo com o [Manual sobre prevenção e o enfrentamento do assédio moral e sexual e da discriminação](#), do Ministério Público do Trabalho (MPT), o assédio sexual pode ocorrer de duas formas:

POR INTIMIDAÇÃO: ocorre na forma de incitações sexuais, resultando em prejuízos profissionais ou em situação ofensiva, hostil de intimidação ou abuso no trabalho;

POR CHANTAGEM: ocorre por meio de exigência de superior hierárquico a um subordinado, de atividade sexual, sob pena de demissão ou perda de benefícios trabalhistas.

Nessa toada, distingue o assédio sexual do assédio moral, nos seguintes termos:

ASSÉDIO SEXUAL: é definido em lei (artigo 216-A do Código Penal), o que não ocorre com o assédio moral;

PARA OCORRER A TIPIFICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL, não é necessária a repetição nem a sistematização da conduta, basta um único ato de assédio sexual. O assediador deve estar em mesmo nível hierárquico ou superior ao da vítima, além de a conduta do assediador ser indesejada pela vítima. É possível, ainda, que o autor da conduta de assédio sexual seja pessoa estranha à empresa, desde que o ato seja praticado com a conivência do empregador (exemplo de empregador que oferece empregadas como prêmio a clientes).

Por fim, assinala que, embora o Código Penal não tenha tipificado o assédio sexual por colega da vítima ou por seu subordinado, é uma conduta passível de justa causa no Direito do Trabalho.

ASSÉDIO MORAL

Ainda de acordo com o [Manual Sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação](#), o MPT define assédio moral como o “fenômeno psíquico-social manifestado por meio de condutas abusivas diversas, dando causa à violência psicológica, envolvendo sempre uma situação de abuso de poder, podendo ocorrer no âmbito da família, da sociedade ou do trabalho. Relações de poder acompanhadas de atitudes hostis e agressivas de um determinado indivíduo em relação a outro podem ocorrer em qualquer contexto social, incluído o ambiente de trabalho, onde mulheres e homens passam grande parte do seu dia”.

O MPT destaca que, para grande parte da doutrina, o assédio moral, em geral, se manifesta por condutas abusivas de quem detenha o poder diretivo ou cargos de comando, ultrapassando os limites do poder diretivo, além de ferir os direitos fundamentais do empregado e violar o dever de boa-fé, os limites da função social do contrato e os bons costumes.

A fim de melhor esclarecer quando os assédios sexual e moral são configurados, o MPT e o TST publicaram, na plataforma do YouTube, alguns vídeos autoexplicativos:

[COMO AS VÍTIMAS PODEM PROVAR CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?](#), disponível [aqui](#);

[TRABALHO SEM ASSÉDIO SEXUAL](#), disponível [aqui](#);

[4 COISAS SOBRE ASSÉDIO MORAL | TOME NOTA](#), disponível [aqui](#).

O QUÊ DISPÕE A LEI 14.457/2022 SOBRE O ASSÉDIO?

O Programa Emprega + Mulheres, instituído pela Lei 14.457/2022, dispõe sobre medidas de inclusão da mulher no mercado de trabalho e, dentre os seus objetivos, estabelece medidas para a prevenção do assédio sexual e de outras formas de violência no ambiente de trabalho (art. 23¹), instituindo essa responsabilidade à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa).

O art. 23 da Lei 14.457/2022 dispõe 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 Cipa deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

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 às empregadas;

FIXAÇÃO DE PROCEDIMENTOS para recebimento e acompanhamento de denúncias para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de 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;

REALIZAÇÃO, NO MÍNIMO A CADA 12 MESES, DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

CIPA — OBRIGATORIEDADES

De acordo com a Norma Regulamentadora 5 (NR-5), a formação da Cipa é obrigatória para empresas com mais de 20 funcionários. No caso de empresas com até 19 empregados, deve haver a Cipa individual, na qual um integrante, comumente denominado cipeiro, fica responsável por realizar as ações necessárias à prevenção de acidentes no ambiente de trabalho, como treinamentos, disseminação de informações, entre outros.

Vale lembrar que:

- ▶ as regras acima são aplicáveis às empresas com funcionários sob o regime de Consolidação das Lei de Trabalho (CLT);
- ▶ está dispensado da obrigatoriedade o Microempreendedor Individual (MEI);
- ▶ permanecem as funções da Cipa previstas no capítulo 5.3.1 da NR-5, relacionadas a “prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador”. A novidade conferida pela Lei 14.457/2022 se refere à atuação da Cipa no processo orientativo e colaborativo para o banimento do assédio no ambiente de trabalho;
- ▶ em caso de inobservância quanto às regras de instituição da Cipa, a empresa estará sujeita a multa, nos termos da Norma Regulamentadora 28, a qual dispõe sobre fiscalização e penalidades.

1. A entrada em vigor do disposto no citado art. 23 ocorreu no dia 22 de março de 2023, após a vacância de 180 dias da publicação do Programa Emprega + Mulheres.

COMO A SUA EMPRESA PODE SE PREVENIR E COMBATER UM AMBIENTE ASSEDIANTE?

VEJA O PASSO A PASSO PARA CUMPRIR A LEI 14.457/2022

A adoção de medidas para o banimento do assédio nas relações de trabalho está intrinsecamente relacionada às normas de segurança e medicina do trabalho a serem cumpridas pela empresa, exigidas pela CLT (art. 157, I).

É relevante ressaltar que a Cipa não tem o poder de punir os casos comprovados de assédio sexual, tendo somente as missões de orientar na sua prevenção e informar o departamento de Compliance ou outro setor responsável por tratar os casos de denúncias de assédio sexual para que sejam adotadas as providências cabíveis.

Assim, tendo em vista que a competência das equipes da Cipa está restrita a realizar treinamentos para evitar acidentes de trabalho, é importante a empresa adotar algumas medidas preventivas, visando à segurança jurídica, por meio da construção de um procedimento robusto composto pela produção de provas a serem apresentadas em ação judicial ou ao Ministério Público. Vejamos, a seguir, alguns exemplos de procedimentos.

DEFINIR RESPONSABILIDADES AOS SETORES DE:

CIPA/CIPEIRO: adotar medidas de prevenção, como a divulgação de informações sobre a gravidade do assédio e as suas consequências, bem como realizar treinamentos, sempre que possível — lembrando que, no caso das empresas com Cipa instituída, os treinamentos devem ser realizados, no mínimo, a cada 12 meses;

RH/GESTÃO DE PESSOAS, COMPLIANCE (PROATIVO), OUVIDORIA, COMITÊ DE ÉTICA E OUVIDORIA OU AUDITORIA INTERNA: podem realizar a gestão dos canais de escuta e do procedimento investigatório, além de tratar o caso com o devido sigilo, aplicando as penalidades administrativas previstas em um código de conduta.

DEFINIR ESTRATÉGIAS E FERRAMENTAS ADEQUADAS PARA EVITAR OU TRATAR DE CASOS DE ASSÉDIO

1. MEDIDAS PREVENTIVAS, incluindo treinamentos e orientação interna e outras ações que se mostrarem mais factíveis e eficazes para a empresa.

São exemplos de medidas simples que podem ser adotadas até por micro e pequenas empresas:

COMUNICADOS ORIENTATIVOS, que podem ser enviados pelo correio eletrônico interno ou afixados em murais de grande circulação, como copa, salas de reuniões, auditório, entre outros;

PALESTRAS NO AUDITÓRIO por RH/Gestão de Pessoas/Cipa ou cipeiro.

IMPORTANTE: os materiais orientativos devem conter esclarecimentos sobre a definição de assédio (o que é, como ocorre e a conduta proibida), os meios de provas adequados [\[ver em "ESG x Assédio"\]](#) e suas consequências;

2. PROCEDIMENTO ADEQUADO para apurar os fatos com segurança, ao colher e registrar as provas necessárias, mantendo o sigilo das informações e aplicando a penalidade cabível em caso de confirmação da denúncia;

3. PLANOS DE REMEDIAÇÃO, visando à saúde mental da vítima — por exemplo, a alocação das partes em setores diferentes, enquanto durar o período de apuração do caso de assédio, para a adoção das providências cabíveis.

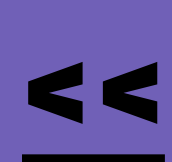
Ainda, o Guia sobre a Convenção 190 da OIT, anteriormente citado, contempla um plano para a prevenção e a eliminação da violência e do assédio, estruturado com base nos seguintes princípios fundamentais:

1. respeitar, promover e estar ciente do direito de todos a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, adotando e implementando uma abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero (art. 4);

2. respeitar, promover e estar ciente dos princípios fundamentais e direitos no trabalho e promover o trabalho decente (art. 5);

3. assegurar o direito à igualdade e à não discriminação para trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis (art. 6).

Esses e outros procedimentos previstos em ["ESG x Assédio"](#) podem inspirar a sua empresa na adoção de medidas preventivas aos assédios moral e sexual.



SAIBA AS PENALIDADES QUE A SUA EMPRESA PODE TER AO DESCUMPRIR A LEI 14.457/2022

Além da pena prevista pelo Código Penal — detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos —, o inciso II do art. 23 do Programa Emprega + Mulheres dispõe que o recebimento de denúncias relativas ao assédio no ambiente laboral sujeitará tanto o denunciado como a empresa às seguintes responsabilidades:

DENUNCIADO: após a respectiva constatação, haverá aplicação de sanções administrativas, sendo estas definidas pelo código de conduta da empresa — podendo resultar no desligamento do acusado —, e demais procedimentos jurídicos cabíveis, sem prejuízo de outras penalidades previstas na legislação brasileira, tanto na esfera criminal como cível, com possibilidade de conter pedidos de indenização pelos danos causados;

EMPRESA: responsabilização nas esferas trabalhista e cível se constatada a negligência empresarial, no tocante à ausência das medidas cabíveis para evitar a ocorrência do assédio nas relações trabalhistas de sua responsabilidade.

Sobre esse aspecto, o TST esclarece que a prática de assédio nas dependências da empresa configura o não cumprimento das obrigações contratuais ou o ato lesivo contra a honra e boa fama (artigo 483, alíneas d e e, da CLT), ensejando à vítima o direito à rescisão indireta do contrato de trabalho e ao recebimento das verbas salariais devidas na dispensa imotivada (aviso-prévio, férias e décimo terceiro salário proporcional, FGTS e multa de 40%, entre outras).

O órgão ainda esclarece que, além da responsabilização trabalhista, a empresa ainda pode responder civilmente por meio de indenização da vítima para reparar o dano, nos termos do art. 927 do Código Civil, ainda no âmbito da Justiça do Trabalho, em razão da origem do pedido, conforme preceitua o art. 114-VI, da Constituição Federal.

COMO IMPLEMENTAR UM CANAL DE DENÚNCIA

CUSTOS, PONTOS DE ATENÇÃO E A PARTICIPAÇÃO DA CIPA

Essa etapa é de extrema relevância para evitar injustiças com falsas acusações e aplicação de punições improcedentes. Assim, é válida a adoção de medidas de enfrentamento e tratamento adequado de eventuais casos, por meio dos instrumentos de treinamento e orientação, além de manter o devido sigilo nas denúncias e no processo investigatório, fornecer assistência aos envolvidos e viabilizar a juntada de provas e a tentativa permanente de medidas de conciliação do conflito.

Aqui se ressalta a necessidade de observar o disposto na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), por se tratar de dados sensíveis, sempre garantindo o sigilo e o anonimato às denúncias recebidas.

Vejamos, a seguir, um passo a passo exemplificativo, inspirado no [Manual Sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação](#), do MPT.

- ▶ Recebimento da denúncia pelo canal indicado pela empresa.
- ▶ Convocação de reunião pelo líder do setor responsável pelo recebimento das denúncias, em prazo definido em regulamento, para analisar o caso e discutir e deliberar sobre os procedimentos a serem adotados, como acompanhamento médico e afastamento da vítima do ambiente laboral.
- ▶ Apresentação de parecer pelo analista responsável pelo caso, em prazo definido em regulamento, contendo a proposição de providências, como coleta de provas documentais, oitiva de testemunhas, filmagens do local dos fatos (se houver), bilhetes, mensagens em meios físicos ou eletrônicos, gravações telefônicas, entre outras que sejam possíveis de obter para o esclarecimento do caso.
- ▶ Apresentação de parecer conclusivo em prazo definido em regulamento, contendo as providências adotadas e a decisão sobre a caracterização (ou não) de assédio sexual.
- ▶ Apresentar proposta de conciliação aos envolvidos com envio de recomendação de ações aos departamentos de Gestão de Pessoas e respectivas diretorias.
- ▶ Adotar medidas preventivas, as quais poderão incluir, se necessário, a realocação dos envolvidos em outro setor.

ESG × ASSÉDIO

O enfrentamento do assédio está em consonância com a agenda ESG por abarcar questões relacionadas aos aspectos sociais e de governança. Além das medidas constantes de "[Como a sua empresa pode se prevenir e combater um ambiente assediante?](#)", outras estratégias podem ser adotadas pelas empresas que já implementaram essas práticas no seu modelo de negócio ou que desejam implementá-la relacionadas ao aspecto G (governança), incluindo a adoção de:

1. METAS PARA O ENVOLVIMENTO E O ENGAJAMENTO DA ALTA LIDERANÇA, por meio de índices de avaliação que contemplem procedimentos que visem à eficácia da estratégia empresarial, tais como:

I. EXIGÊNCIA DE CONFORMIDADE LEGAL (compliance), adotando as medidas para o atendimento à Lei 14.457/2022;

II. MONITORAMENTO E MEDIDAS DE PREVENÇÃO, REMEDIAÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO (e a outras ilegalidades como corrupção), além de realizar a *due diligence* com a cadeia de fornecedores, visando evitar relações comerciais com empresas que pratiquem trabalho em condições análogas à de escravidão e trabalho infantil, ou não adotem políticas de banimento ao assédio;

III. INOVAÇÃO DISRUPTIVA que contemple o atendimento a novos conceitos e índices de avaliação e mensuração de metas, bem como a observância a novos princípios e objetivos previstos em instrumentos mundiais norteadores da atividade empresarial, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e os princípios do Pacto Global, incluindo a conscientização dos colaboradores e *stakeholders* sobre a importância do atendimento a eles;

IV. AVALIAÇÃO DO IMPACTO DA ATIVIDADE com os *stakeholders* e a comunidade do entorno, além da adoção de medidas de mitigação de riscos ambientais e sociais e da responsabilidade social corporativa;

V. TRANSPARÊNCIA E CAUTELA NO RELATO DE INFORMAÇÕES, de forma a evitar o *greenwashing* (termo em inglês que pode ser traduzido como lavagem verde). Trata-se de uma estratégia de marketing para promover discursos, ações e propagandas sustentáveis que não se sustentam na prática, o *social washing* (marketing disfarçado de filantropia) e o *ESGwashing* (ESG da porta para fora);

2. POLÍTICAS DISCIPLINARES E/OU CÓDIGO DE CONDUITA, contemplando diretrizes para a prevenção e o banimento do assédio, além das penalidades aplicáveis;

3. PROCEDIMENTO EFICAZ PARA A APURAÇÃO DAS PROVAS necessárias ao esclarecimento do caso, como gravação telefônica, depoimento testemunhal, filmagens, mensagens em papel ou eletrônicas, convites etc. (provas admitidas pelo TST);

4. MÉTODOS DE MONITORAMENTO E CONTROLE DE ESTATÍSTICAS, surgimento e redução de casos de assédio e avaliação periódica da eficácia da estratégia empresarial adotada ou da necessidade de aprimorá-la.

Vale ressaltar que a adoção das medidas para prevenção e combate ao assédio proporcionam à empresa:

1. REPUTAÇÃO/POSITIVAÇÃO DA MARCA PERANTE STAKEHOLDERS (colaboradores, sócios, investidores, clientes e outros), além do atendimento às regras exigidas nos processos licitatórios;

2. COMPLIANCE E ECONOMIA com a abstenção de multas e condenações judiciais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a gravidade da conduta de todos os tipos de assédio e o grau de responsabilidade da empresa quanto à ocorrência desse fato nas relações de trabalho, é imperioso reconhecer a importância de abordar o tema com seu público interno, visando ao banimento dessa conduta danosa.

Ainda, de maneira a evitar os reflexos que reverberam de maneira irremediável, como a repercussão dos casos na mídia e a formação de um histórico negativo na Justiça do Trabalho — que contribuem para difamar a imagem da empresa —, se faz crucial a adoção de medidas para evitar essa conduta repugnante, conforme sugestões em ["Como a sua empresa pode se prevenir e combater um ambiente assediante?"](#), aplicáveis à empresa de qualquer porte e segmento.

Mediante a adoção de medidas simples, a empresa pode implementar um procedimento adequado para se resguardar de responsabilidades nas esferas trabalhista e cível, evitando outras consequências advindas do fato em comento.

Portanto, não se esqueça de manter os canais para o recebimento de denúncias sempre ativos, apurar as provas necessárias e agir de forma imparcial (e de acordo com a lei), não esquecendo de manter o sigilo das informações, em atenção à LGPD.

POLÍTICAS PARA O BANIMENTO DOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL

A fim de fortalecer a proteção às vítimas de assédios moral e sexual, governos, empresas, instituições nacionais e internacionais vêm dispendo sobre medidas de conscientização e combate às diferentes formas de violência no ambiente laboral, como:

PACTOS FEDERATIVOS

PACTO NACIONAL PELO ENFRENTAMENTO DA VIO-LÊNCIA CONTRA A MULHER: acordo entre os governos federal, estaduais e municipais para o planejamento de ações na implementação de políticas públicas integradas visando à consolidação da Política Nacional de Enfrentamento da Violência contra as Mulheres;

PACTO NACIONAL PELOS DIREITOS DA MULHER: assinado em 2022, entre a Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados, o Supremo Tribunal de Justiça (STJ) e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), visando à conquista de avanços nos direitos de mulheres e meninas — por meio de esforço conjunto entre Legislativo, Executivo, Judiciário, sociedade civil organizada e outros —, além de medidas integradas que objetivam a difusão, a promoção e o fortalecimento dos direitos humanos das mulheres em dez áreas temáticas: igualdade no mundo do trabalho e autonomia econômica; economia do cuidado; acesso ao bem-estar e à saúde; enfrentamento de todas as formas de violência; participação igualitária nos espaços de poder e decisão; acesso democrático à cultura, ao esporte, ao lazer e à comunicação; planejamento urbano (mobilidade e outros); inclusão e segurança digital; meio ambiente e desenvolvimento sustentável; e educação para a igualdade.

NORMAS DE ÓRGÃOS DA JUSTIÇA

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, do TST;

POLÍTICA NACIONAL DE RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO — ATO CONJUNTO CSJT.TST.GP 24/2014;

RESOLUÇÃO 351/2020, DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ), que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

CONVENÇÃO 190: dispõe sobre o combate à violência e ao assédio no ambiente laboral. Já foi assinada por dez países, falta ratificação pelo Brasil. A Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados realizou ato, em março de 2022, para a assinatura da convenção pelo Brasil;

RELATÓRIO OIT SOBRE COMO ACABAR COM A VIO-LÊNCIA E O ASSÉDIO CONTRA MULHERES E HOMENS NO MUNDO DO TRABALHO, contendo, dentre as medidas de prevenção, a adoção de uma política sobre assédio sexual, incluindo direitos e obrigações para trabalhadores e empresas.

Nos últimos tempos, o tema ganhou maior proporção e, em razão disso, outras leis foram sancionadas:

LEI 14.612/2023: altera o Estatuto da Advocacia (Lei 8.906/1994) para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da OAB, prevendo pena de suspensão do exercício profissional em caso de assédio comprovado;

LEI 14.457/2022: instituiu o [Programa Emprega + Mulheres](#), dispondo sobre o combate ao assédio sexual a fim de garantir um ambiente de trabalho seguro. Vale lembrar que o objetivo central do programa é promover a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, além de instituir medidas de combate ao assédio e políticas de inclusão, entre outras medidas — como o apoio à parentalidade na primeira infância, flexibilização do regime de trabalho e no retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade, antecipação de férias, programa de qualificação de mulheres e prorrogação da licença-maternidade.

Agora que detalhamos as exigências acerca das medidas de combate ao assédio previstas na legislação, esperamos contribuir para que sua empresa consiga adotar as boas práticas na promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro.



PUBLICAÇÃO DA FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS,
SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

PRESIDENTE

Abram Szajman

SUPERINTENDENTE

Antonio Carlos Borges

Rua Dr. Plínio Barreto, 285

Bela Vista • São Paulo

11 3254-1700 • fax 11 3254-1650

www.fecomercio.com.br

produção  **TUTU outubro 2023**