

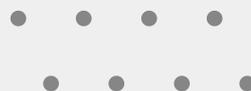


Cartilha de Prevenção e Combate ao ASSÉDIO

CIPA+A

Assédio

Sexual e Moral



Vamos prevenir e combater juntos

A vítima de assédio enfrenta uma série de barreiras e preconceitos para romper com o silêncio e, ainda, culpa a si própria pela ocorrência do Assédio.

Por essa razão, os casos de assédio Sexual ou Moral são menos notificados. Essas barreiras precisam ser vencidas.

É Lei!

A Lei nº 14.457/22, instituiu o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) da implementação de diversas políticas, dentre elas a prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, conforme Capítulo VII, Art. 23 dessa Lei.

Tenha uma **ótima** leitura

O que é o assédio? 03

ASSÉDIO SEXUAL

Elementos que podem configurar o Assédio Sexual 05

A conduta do Assédio Sexual só ocorre se for na empresa? 06

Quem é o assediado e tipos de assédio sexual 06

 Assédio por chantagem 07

 Assédio por intimidação 07

Alguns exemplos de atos de Assédio Sexual 09

E a vítima, como ela fica por conta do assédio sexual? 10

Vejamos outros danos possíveis que podem ser sentidos pela vítima 11

E como a vítima pode se defender do Assédio Sexual 11

Como proceder? Não cale-se, Denuncie 12

Como se faz prova do Assédio Sexual? 13

Como ajudar uma vítima de Assédio Sexual? 14

O que se pode fazer para prevenir a prática do Assédio Sexual na Empresa? 15

ASSÉDIO MORAL 16

Entenda o que é Assédio Moral 17

E quais as espécies de Assédio Moral? 18

Vamos a alguns exemplos de Assédio Moral 20

Consequências do Assédio Moral 21

Diferença entre Assédio Moral e Dano Moral 22

O que não é Assédio Moral 23

Vítimas de Assédio Moral Estrutural 25

O que é ASSÉDIO?

Muito bem, vamos aos conceitos para que possamos identificá-los e assim tomar conhecimento de que muitas condutas ao invés de se passarem por mera brincadeira, podem sim ser uma forma de constrangimento e que pode já ser ou vir a ser uma espécie de Assédio.

Vamos primeiro falar do 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.

Geralmente, um único ato não configura o assédio sexual, é necessária a reiteração da conduta do assediador, a insistência. Do contrário, se tratará de uma importunação. Mas fique atento, somente após analisar o caso concreto é que será possível identificar que o ato, mesmo que isolado a um dado momento e restrito a uma única situação, possa vir a ser caracterizado como assédio sexual, devido a sua gravidade.

Portanto, para caracterizar o Assédio Sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo – por parte de quem assedia – de obter vantagem ou favorecimento sexual. O não consentimento deve ser interpretado amplamente, como não adesão à investida sexual do agressor.

Não é não!

Não esqueça, o assédio sexual não decorre da conduta da vítima, ou de sua vestimenta ou comportamento, mas do comportamento do agressor, de suas intenções, sejam elas repelidas ou não, pela vítima.

Atenção

O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no ambiente de trabalho.

No Código Penal brasileiro, o Assédio Sexual é definido como o ato de “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).

O assédio sexual é, portanto, um crime.

A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Elementos que podem configurar o Assédio Sexual

- 1** Um ou mais Assediador(es), chamado(s) sujeito ativo do Assédio, assediando sexualmente um sujeito passivo, o Assediado, a vítima;
- 2** O comportamento do agente que visa a vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para outro colaborador (Assediado(s))
- 3** Rejeição à conduta por parte da vítima (Colaborador Assediado)
- 4** Reiteração da conduta;
- 5** Relação de emprego ou de hierarquia (observe que esse requisito só é exigido para o crime de assédio sexual e para definir o assédio por chantagem, como adiante será esclarecido; nos outros casos, mesmo fora de relações de emprego ou hierarquia, pode ser configurado o assédio).

A conduta do Assédio Sexual só ocorre se for na empresa?

Não, mas exige que a conduta seja praticada por conta do trabalho, mesmo que seja praticada fora dos muros da empresa. Da mesma forma ficam aqui incluídas as relações de trabalho ou emprego que não requerem a presença física do colaborador.

Por exemplo, quando é oferecida uma carona por um colega de trabalho, quando então o assediador acaba fazendo propostas sexuais à vítima, inclusive com ameaças no caso de vazamento.

Ou ainda quando, nos finais de semana e feriados o assediador faz contato com a vítima, por WhatsApp, ou qualquer das redes sociais, causando-lhe constrangimentos e até intimidação no retorno ao trabalho.

Quem é o assediado e tipos de assédio sexual

Agora vamos ver quem é a pessoa do Assediado, bem como vamos apontar quais são os tipos de Assédio Sexual.

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, se impõe e passa a insistir e a pressionar a vítima para conseguir a prática sexual.

Tal atitude, também pode ocorrer com os homens como vítimas. Do mesmo modo também com pessoas do mesmo gênero.

Os tipos existentes de Assédio Sexual, distinguem-se na doutrina em dois:

a) Assédio por Chantagem

O Assédio Sexual por Chantagem é também conhecido como Assédio Vertical, ou seja, ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.

Normalmente, o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa é a forma clássica de assédio prevista como crime no Código Penal.

a) Assédio por Intimidação

Por sua vez o Assédio por Intimidação ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação, tornando o ambiente hostil. Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

Essa forma não é “crime de assédio” prevista no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros crimes.

Por vezes, o assédio sexual por intimidação é confundido com assédio moral que se constitui em toda e qualquer conduta abusiva e reiterada, que atente contra a integridade do trabalhador com intuito de humilhá-lo, constrangê-lo, abalá-lo psicologicamente ou degradar o ambiente de trabalho.

É o assédio de pessoa para pessoa, em que o assediador objetiva minar a autoestima, desestabilizar, prejudicar ou submeter a vítima emocionalmente para que ceda a objetivos como pedido de exoneração, atingimento de meta, perda de cargo, por exemplo.

O Assédio de forma geral é a insistência impertinente, a perseguição, a abordagem velada, que viola a esfera moral do indivíduo. Sendo assim, o assédio sexual diferencia-se do assédio moral interpessoal pela conotação sexual presente nos meios utilizados ou nos fins pretendidos.



A intenção de um assediador pode ser expressa de várias formas, não sendo necessário o contato físico.

Alguns exemplos de atos de Assédio Sexual

- Insinuações, explícitas ou sutis, como comentários, imagens enviadas por mensagens eletrônicas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Solicitação de favores sexuais com promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no cargo;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador;
- Elogios atrevidos;
- Contato físico não desejado;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibição de material pornográfico, como o envio de e-mail aos subordinados.



De qualquer forma é importante esclarecer por fim, que elogios sem conteúdo sexual, paqueras ou flertes, não necessariamente constituem Assédio Sexual, muito embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho, ou até configurem outros crimes ou contravenções penais.

Como já se disse anteriormente, diferente do Assédio Moral, que será tratado mais a frente, a conduta no Assédio Sexual pode ser repetida, ou não, dependendo da sua gravidade.

E a vítima, como ela fica por conta do assédio sexual?

O Assédio Sexual causa à pessoa assediada um sentimento de perda, perda no interesse pelo prazer de trabalhar, pelo interesse na vida social e muitas vezes, em casos extremos, no interesse pela vida, vez que desestabiliza emocionalmente a pessoa e provoca não apenas o agravamento de doenças já existentes, mas também o surgimento de novas doenças, o que de toda forma, e por via reflexa, causa prejuízos à empresa

Por essas razões o Assédio Sexual deve ser combatido com a maior firmeza possível, ou seja, porque devemos nos defender ou defender nosso colega de trabalho dessa prática nefasta e criminosa.

Devemos nos defender

e defender nossos colegas de trabalho!

Vejamos outros danos possíveis que podem ser sentidos pela vítima:

- Sentimento de vergonha, do auto isolamento e do sentimento de culpa mediante questionamento da própria conduta;
- Estresse emocional, ansiedade, insegurança;
- Significativa redução da autoestima;
- Diminuição da produtividade;
- Afastamento por doenças;
- Aumento das doenças profissionais e das faltas ao trabalho;

E como a vítima pode se defender do Assédio Sexual:

O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela que é assediada, o que dificulta a obtenção de provas. O ciclo do silêncio, causado pelo medo, constrangimento ou vergonha da vítima, alimenta o agressor e pode contribuir para que o assédio sexual se repita outras vezes.

Por isso mesmo, é importante romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos.

Como proceder?

Não cale-se, DENUNCIE!

Algumas atitudes para combater o assédio e evitar que ele se propague e/ou se agrave no ambiente de trabalho:

Anote, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;

- Conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares, formando uma rede de apoio (rede de resistência);
- Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e mensagens eletrônicas (e-mail e redes sociais);
- Evite conversar e permanecer sozinho(a) – sem testemunhas – com o(a) Assediador(a);
- Livre-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor;
- Registre o caso na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) e, se, eventualmente a vítima for homem, registre a ocorrência na delegacia;
- Denuncie o ocorrido à Comissão de Ética de sua empresa.

Como se faz prova do Assédio Sexual?

Essa é sempre uma pergunta importante!

De fato, é difícil provar o assédio sexual, porque, em regra, essa conduta ocorre ocultamente e o ônus da prova é de quem alega, ou seja, da própria vítima. Porém é possível prová-lo, por exemplo, por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, documentos, áudios (gravações), vídeos, testemunhas, ligações telefônicas, dentre outros.

Diante da dificuldade de se provar o Assédio Sexual, a doutrina e a jurisprudência têm valorizado a prova indireta, ou seja, prova por indícios e circunstâncias de fato. Por isso, as regras de presunção devem ser admitidas e os indícios têm muita importância, sob pena de se permitir que o assediador se beneficie de sua conduta oculta. A gravação de conversas ou imagens pela vítima é aceita, ainda que sem o conhecimento do assediador.

É essencial, por outro lado, que a vítima tenha consciência de que o seu depoimento tem valor como meio de prova.

De qualquer forma, caso tenha acontecido, ultrapasse o silêncio, porque enfrentar e ajudar a extinguir o Assédio Sexual é de máxima importância.

Você também pode contar com a ajuda e compreensão dos seus colegas de trabalho, procure aqueles que você tem mais intimidade, mais amizade e relate os fatos, porque essa pessoa ou pessoas também têm o dever de exorcizar essa prática perniciosa.

Como ajudar uma vítima de Assédio Sexual?

Caso você venha a ser testemunha de cena(s) de Assédio Sexual no trabalho, seja solidário(a) com seu colega, supere seu medo e denuncie. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso.

Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador. Você pode cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima, inclusive na coleta de provas;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização (atente-se na forma para não expor ainda mais a vítima);
- Denunciar, inclusive anonimamente, ao superior hierárquico do assediador e aos canais de denúncia.



O que se pode fazer para prevenir a prática do Assédio Sexual na Empresa?

A prática do Assédio Sexual deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos.

Os gestores são particularmente responsáveis por monitorar o ambiente de trabalho e prevenir situações constrangedoras para as pessoas que ali trabalham.

Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio sexual, destacam-se as seguintes:

- Oferecer informações sobre o assédio sexual;
- Implementar um código de ética com medidas de prevenção do assédio sexual;
- Incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva;
- Apurar e punir as violações denunciadas.

Importante afirmar e se conscientizar de que um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível. Para que isso aconteça, é preciso vigilância constante e cooperação. A ação contra o Assédio Sexual é uma luta de todos que desejam um ambiente de trabalho saudável, independentemente do gênero.

Assédio

MORAL



**Outras formas de Violência no
âmbito do trabalho**

Entenda o que é Assédio Moral

Há que esclarecer inicialmente que a Teoria do Assédio Moral está fundamentada no direito à Dignidade da Pessoa Humana que é um dos princípios fundamentais da Constituição Federal.

No entanto, também compõem sua estrutura o Direito à Saúde (principalmente a Saúde Mental) e o Direito à Honra.

O assédio moral pode ser conceituado como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.” (HIRIGOYEN, 2001, p. 65).

Tais atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado.

O assédio moral 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.

O objetivo do assediador, em regra, é motivar o trabalhador a pedir desligamento, exoneração ou remoção, mas o assédio pode configurar-se também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador simplesmente visando, por exemplo, à humilhação perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões, atitudes manifestadas ou por discriminação. O importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de conduta reiterada que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.

E quais as espécies de Assédio Moral?

Bom, nesse sentido o Assédio Moral pode acontecer dentro de uma estrutura empresarial com os seguintes contornos estruturais:

- **Vertical descendente** - de cima para baixo: do superior para o trabalhador;
- **Vertical ascendente** - de baixo para cima: do trabalhador para o superior;
- **Horizontal** - na mesma linha de hierarquia: entre os colegas de trabalho;
- **Assédio Moral institucional ou organizacional** - quando a empresa estimula ou tolera que os seus chefes ou subordinados pratiquem o assédio moral e ou não adotam providências eficazes para prevenir ou coibir a conduta dos assediadores.

A forma mais comum do Assédio Moral acontece em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração. Essa forma de assédio pode partir de um ou mais superiores e se dirigir a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da(s) vítima(s) em seu ambiente de trabalho.

Embora a situação mais comum seja a de o assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou mesmo partir de subordinados para um superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de ocorrer.

O que é importante para configurar o assédio moral, dessa forma, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada.



Nesse sentido, cabe destacar que, muitas vezes, o assédio moral vindo do superior em relação a um trabalhador pode acarretar mudanças negativas também no comportamento dos demais trabalhadores, que passam a isolar o assediado, com a finalidade de proteger seu próprio cargo, muitas vezes reproduzindo as condutas do agressor. Passa a haver, assim, uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, bem como a ausência de solidariedade para com o trabalhador que está exposto ao assédio moral.

Vamos a alguns exemplos de Assédio Moral:

- Impor condições e regras de trabalho personalizadas a determinado empregado, estagiário ou terceirizado, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Discriminar grávidas, mulheres com filhos e mulheres casadas;
- Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das pessoas de sexo feminino;
- Ser hostilizado por colegas por se tornar mais produtivo;
- Discriminar o trabalhador devido à sua orientação sexual;
- Criticar a vida particular do empregado, estagiário ou terceirizado;
- Falar com o empregado, estagiário ou terceirizado aos gritos;
- Passar tarefas humilhantes;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize as atividades;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do colaborador;

Os exemplos acima são apenas algumas expressões que podem representar na prática o Assédio Moral.



Não esqueça, o Assédio é uma relação triangular entre assediador, vítima e colegas que permanecem inertes diante dessa conduta. Após a confirmação de ser vítima de assédio moral, não se intimide, nem seja cúmplice.

Consequências do Assédio Moral

O Assédio Moral constitui-se de uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para qualquer trabalhador, seja empregado ou terceirizado.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do empregado, estagiário ou terceirizado de modo direto, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e psicológica, podendo desencadear ou agravar quadros de estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, entre outros.

Esses danos podem evoluir para uma incapacidade laborativa e até mesmo a morte, constituindo um risco invisível, mas real.

É importante ressaltar que todo esse processo, além de adoecer o ambiente de trabalho, desencadeia o afastamento do empregado, estagiário ou terceirizado por meio de licenças ou mesmo pedidos antecipados de aposentadorias, onerando a sociedade que, em todo caso, acaba sendo afetada pela prestação de um serviço de má qualidade.

A responsabilidade civil no âmbito da justiça do trabalho é uma das consequências que a empresa pode sofrer, quando então é possível que haja uma responsabilização por dano moral, justamente com fundamento no assédio moral, que é uma das facetas indenizáveis do dano moral e isso representa prejuízo material para a empresa que terá que arcar com despesas que não são ordinárias e além disso, ver seu nome projetado no ambiente social como uma usurpadora dos direitos sociais garantidos na Constituição Federal.

Diferença entre Assédio Moral e Dano Moral

O dano moral é o resultado da ação ou omissão que atinge a honra subjetiva e objetiva do sujeito, podendo atingir assim os seus direitos de personalidade tais como o nome, a imagem, a intimidade ou a dignidade da pessoa, cuja expressão se revela na angústia, na tristeza, na dor psicológica, que gera humilhação e constrangimento. O dano moral que porventura venha a derivar de uma só ação ou omissão pode ser chamado de dano moral em sentido estrito. Quando, porém, esse dano resulte de ações ou omissões repetidas chama-se dano moral em sentido amplo. Quando em sentido amplo no ambiente corporativo, estaria, em tese, a configurar o Assédio Moral. Se, no entanto, a lesão moral derivar por exemplo, de alguém ofender à honra de outra pessoa, estaremos diante de um dano moral em sentido estrito.

O que não é

Assédio Moral

O conceito de assédio moral necessita de uma soma de acontecimentos para que possa ser considerado como tal, como por exemplo agressões repetitivas direcionadas para uma vítima ou grupo destacado de forma humilhante, que venha ou esteja provocando a degradação do ambiente e as condições de trabalho e, que de alguma forma, possa ser entendida como atitude(s) violadora da dignidade e da integridade psíquica da vítima.

Por reconhecer tais atitudes, deve-se não confundir o Assédio Moral com outros acontecimentos comuns no dia a dia da empresa. Desse modo, é imperioso destacar que o Assédio Moral não é a mesma coisa que:

- **Aquele estresse passageiro ou desentendimento esporádico ocorrido no ambiente de trabalho**

Para ser Assédio Moral teria que haver um ataque necessariamente da dignidade da vítima em face da situação humilhante e repetitiva a qual ela é submetida. Por outro lado, o estresse trata de um desgaste físico e emocional, na maioria das vezes derivado de acúmulo de trabalho o que é comum nas corporações ante o volume diário de necessidades. Portanto, relacionado ao ambiente de trabalho e apresentado de forma eventual, por motivos variados e às vezes até próprio do colaborador, o estresse não configura Assédio Moral.

- **Uma certa pressão no desenvolvimento dos processos, o criticismo construtivo e a cobrança de resultados, normais em qualquer corporação**

É comum que as empresas se desenvolvam, considerando melhorar suas atividades, seus processos e ganhos e para tanto a cobrança por novos resultados estabelecidos no processo de produção, que se relacionam com prazos e entregas aconteça. Desse modo, tal situação não configura o Assédio Moral essa pressão comum pelo cumprimento das obrigações no ambiente de trabalho; a crítica construtiva e educada, não hostil, da mesma forma, assim como também a cobrança comum por parte do superior hierárquico ou de colegas de trabalho, desde que essa cobrança não venha se dar de modo vexatório e constante e que extrapole as condições normais de urbanidade e decência.

- **As rugas ou conflitos de ideias que fazem parte do desenvolver comum dos serviços**

Em todas as sociedades humanas os conflitos ou desentendimento sempre derivaram de colisão de pontos de vista, seja qual for a sua causa. No ambiente de trabalho isso não poderia ser diferente. O modo como as pessoas desempenham suas atividades, a forma como encaram os desafios e funções, tendem a não serem iguais e isso pode ser desafiador para algumas pessoas, principalmente no ambiente de trabalho. Como se sabe, é comum que os conflitos gerem um certo amadurecimento dos processos. Essa dialética é até muitas vezes muito benéfica para as corporações, ante o ganho que pode derivar dessa experiência. Claro, tudo com muito respeito e consciência quanto aos limites das liberdades alheias.

- **A violência derivada de terceiro estranho ao ambiente de trabalho**

Todo ato criminoso que não possa ser imputado ao empregador, cometido por criminosos (assalto por exemplo), revela por si que ele não deu causa para o seu acontecimento e, portanto, não deverá ser considerada como Assédio Moral.

Vítimas de Assédio Moral Estrutural

Via de regra:

- Mulheres ou mães solteiras;
- Idosos;
- A comunidade LGBTQIA+;
- Pessoas negras;
- Estáveis por qualquer motivo;
- Doentes e outras minorias.

É válido ressaltar que, apesar da notada frequência de assédio sobre essas pessoas citadas, qualquer pessoa, independentemente de características físicas, sociais, de gênero, dentre outras, pode ser alvo de assédio moral no trabalho.

Muito bem, reafirmando o que já dissemos anteriormente quando tratamos do Assédio Sexual, como forma de facilitar a implementação de medidas possíveis para o combate do Assédio Moral, nossa plataforma EDNA.CENTER, disponibiliza ambiente sigiloso para recebimento e acompanhamento de **denúncias**, para apuração dos fatos, onde a vítima, ou ainda, quem tenha tomado conhecimento do assédio, poderão anonimamente ou não, oferecer suas denúncias para que medidas administrativas e/ou policiais e até judiciais possam ser tomadas, consideradas as necessidades de caso a caso.

Programa de Prevenção e Combate ao ASSÉDIO

CIPA+A

Uma parceria de nossa empresa com:



LGPD & COMPLIANCE