Assédio Sexual e/ou Moral no ambiente de trabalho

Autor(res)

Marcos Paulo Andrade Bianchini
Eduardo Augusto Gonçalves Dahas
Hugo Malone Xavier Couto E Passos
João Victor De Araujo Pereira
Marcos Paulo Barbosa Medina
Renata Apolinário De Castro Lima

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

CENTRO UNIVERSITÁRIO ANHANGUERA

Introdução

Promulgada em 1988, a Constituição da República Federativa do Brasil garante a todo o indivíduo o direito à vida, à dignidade humana, e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Contudo, tais princípios, que deveriam alicerçar o ordenamento jurídico brasileiro, têm se mostrado pouco eficazes no convívio social e profissional entre pessoas e empresas no dia a dia.
Relacionamento entre empresas e funcionários deveria ser um elo forte de confiança entre as duas partes, porém esse relacionamento tem ganho um viés negativo, onde levantamentos apontam que cerca de 18,3% das mulheres e 3,4% dos homens, já foram vítimas de algum tipo assédio no ambiente de trabalho, seja sexual, seja moral; praticado por colega de trabalho ou por seus superiores, que usam do seu poder hierárquico para cometer a prática, assim, intimidando e reprimindo o ofendido a denúncia, e quanto ao modo de agir perante o fato.
Contudo, o resumo ajudará você empregador a tratar caso de assédio na sua empresa.

Objetivo

Essa dissertação foi elaborada como intuito de responder à seguinte pergunta, trazendo uma forma transparente de tratar o problema mencionado:
"Você, empregador, como agir deparando-se com uma ocorrência de assédio em sua empresa? Funcionário seu levando uma denúncia de assédio ao seu RH, tendo sido cometido por outro funcionário seu? Qual o melhor modo de agir?"
O que farás?

Material e Métodos

O Art. 216-A nos traz o conceito penal sobre:
Assédio Sexual:
"Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico (...)inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função."

Já a definição de assédio moral é um pouco desconstruída, tendo-se que usar dos art's 482 da CLT e 203 do CP, a entender como:
Assédio moral:
Como ato lesivo da honra ou da boa fama, ou ofensas físicas, praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou contra empregador, ou superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem."
Para a Lei 14.612/23:
Conduta praticada no exercício profissional por meio da repetição de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o (...)profissional a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, visando(...)desestabilizá-los emocionalmente.

Resultados e Discussão

É de supra importância, impor regimento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio(CIPA),como forma preventiva ao assedio, além de adotar medidas prevenção e ao combate ao assédio no local de trabalho, como prevê o art. 23 da lei 14.457/22:
Inclusão de regras de conduta a respeito de assédios,com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados.
Fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, apuração dos fatos, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e moral, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis.
Realização, no mínimo a cada 12(doze)meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados ao assédio no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

Conclusão

O recebimento da denúncia dentro do regimento interno de sua empresa deverá ser acolhido com cautela e sigilo, conduzida pelo RH e investigada pela CIPA de forma imparcial. A garantia de um ambiente seguro e apoio ao funcionário à vítima, além de punição ao assediador, podendo serem medidas disciplinares, como: advertências, suspensão ou demissão por justa causa, deverão ser aplicadas conforme o grau do ocorrido, enviando uma mensagem a toda equipe de trabalho de intolerância ao comportamento.

Referências

1. Senado Federal. "Lei insere punição por assédio sexual ou moral no Estatuto da Advocacia". Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/07/04/lei-insere-punicao-por-assedio-sexual-ou-moral-no-estatuto-da-advocacia. Acessado em: 2024-04-06.
2. Planalto. "Estatuto da Advocacia (Lei 14.457/2022)". Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acessado em: 2024-04-06.
3. Planalto. "Lei 14.612/2023". Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14612.htm. Acessado em: 2024-04-06.
4. Tribunal Superior do Trabalho. "Assédio Sexual". Disponível em: https://tst.jus.br/assedio-sexual. Acessado em: 2024-04-06.
5. Canal de Denúncias. "Nova Lei 14.457 exige a implantação do canal de denúncias em empresas com CIPA". Disponível em: https://canaldedenuncias.com.br/conteudos/nova-lei-14-457-exige-a-implantacao-do-canal-de-denuncias-em-empresas-com-cipa. Acessado em: 2024-04-06.