

# Política de combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho?

A empresa tem a responsabilidade de garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso para seus funcionários, livre de qualquer forma de assédio, seja ele moral ou sexual. A implementação de uma política de combate ao assédio moral e sexual é importante por diversas razões:

**Proteger os funcionários:** Uma política de combate ao assédio pode proteger os funcionários de comportamentos inapropriados, prevenindo e corrigindo comportamentos que possam causar dano emocional, psicológico ou físico.

**Evitar litígios trabalhistas:** O assédio moral ou sexual pode resultar em ações judiciais, acarretando prejuízos financeiros para a empresa e danos à sua imagem. Ao implementar uma política de combate ao assédio, a empresa pode reduzir a probabilidade de ocorrência desses casos.

**Manter a produtividade:** O assédio pode afetar a produtividade dos funcionários, causando desmotivação, estresse e conflitos interpessoais. Uma política de combate ao assédio pode ajudar a manter a harmonia e o bem-estar no ambiente de trabalho, contribuindo para a melhoria do desempenho e produtividade.

**Demonstrar responsabilidade social:** A implementação de políticas de combate ao assédio demonstra que a empresa se preocupa com seus funcionários e está comprometida em criar um ambiente de trabalho justo e respeitoso.

**Cumprir com as normas legais:** A legislação brasileira determina que a empresa é responsável por criar um ambiente de trabalho livre de assédio. Ao implementar uma política de combate ao assédio, a empresa está cumprindo com suas obrigações legais.

Por essas razões, é essencial que as empresas tenham políticas de combate ao assédio moral e sexual, estabelecendo normas claras de comportamento e consequências para aqueles que violam essas normas.

Há também a importância dos colaboradores em obedecer às políticas de combate ao assédio moral no ambiente de trabalho é fundamental para a criação e manutenção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Ao obedecer às políticas de combate ao assédio, os colaboradores estão contribuindo para a prevenção de comportamentos inadequados e protegendo a si mesmos e aos seus colegas de trabalho. Além disso, ao seguir as normas estabelecidas pela empresa, os colaboradores demonstram seu comprometimento com o respeito e a ética no ambiente de trabalho, contribuindo para a construção de uma cultura organizacional que valoriza a integridade e o bem-estar dos funcionários.

Ao obedecer às políticas de combate ao assédio, os colaboradores também estão contribuindo para a prevenção de litígios trabalhistas, preservando a imagem da empresa e reduzindo possíveis danos financeiros e reputacionais. Além disso, ao criar um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, a empresa pode reter talentos e atrair novos colaboradores que valorizam a ética e a integridade no ambiente de trabalho.

Os colaboradores têm um papel importante em obedecer às políticas de combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, contribuindo para a prevenção de comportamentos inadequados, preservação da integridade dos funcionários, prevenção de litígios trabalhistas, construção de uma cultura organizacional ética e saudável, e melhoria da imagem e reputação da empresa.

## **Qual a importância da prevenção do assédio no ambiente de trabalho**

A prevenção do assédio no ambiente de trabalho é extremamente importante porque o assédio pode ter consequências físicas e emocionais negativas para a vítima, além de afetar a produtividade e o bem-estar no trabalho. O assédio pode causar ansiedade, depressão, baixa autoestima, estresse pós-traumático e outras doenças relacionadas à saúde mental, que podem afetar a qualidade de vida da vítima.

O assédio no ambiente de trabalho pode levar a um ambiente de trabalho tóxico, que pode afetar negativamente toda a equipe e prejudicar a reputação da empresa. O assédio pode levar a uma diminuição da produtividade, aumento do absenteísmo e rotatividade de funcionários, além de gerar custos para a empresa em termos de processos judiciais e indenizações.

Por outro lado, a prevenção do assédio no ambiente de trabalho pode levar a um ambiente de trabalho saudável e produtivo, onde os funcionários se sentem respeitados e valorizados. A prevenção do assédio pode ajudar a promover um ambiente de trabalho inclusivo e diverso, que pode aumentar a criatividade e inovação da equipe. Além disso, a prevenção do assédio pode levar a um aumento da satisfação dos funcionários, que pode resultar em uma diminuição da rotatividade e em um aumento da produtividade.

A prevenção do assédio no ambiente de trabalho é importante para garantir a saúde física e mental dos funcionários, promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo, e evitar custos para a empresa. Todas as empresas e instituições devem implementar políticas e procedimentos claros para combater o assédio no ambiente de trabalho e proteger seus funcionários. Investir em palestra contra o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

## **O que é assédio moral?**

Assédio moral é uma forma de violência psicológica que ocorre no ambiente de trabalho, caracterizada por comportamentos hostis, intimidatórios, humilhantes, constrangedores ou vexatórios, dirigidos de forma repetitiva e prolongada a um ou mais trabalhadores. Esses comportamentos podem ser praticados por colegas de trabalho, superiores hierárquicos ou até mesmo por subordinados.

O assédio moral pode se manifestar de diversas formas, como por exemplo, através de insultos, ameaças, ofensas pessoais, exclusão social, isolamento, sobrecarga de trabalho, metas inalcançáveis, mudança constante de atribuições, críticas constantes, entre outros. O objetivo do assédio moral é desestabilizar emocionalmente a vítima, minar sua autoestima, sua confiança e sua capacidade de trabalho.

Os efeitos do assédio moral são extremamente nocivos e podem afetar não só a saúde mental e física da vítima, mas também a qualidade do trabalho e o clima organizacional. As vítimas de assédio moral podem desenvolver transtornos psicológicos como ansiedade, depressão, estresse pós-traumático, síndrome do pânico, entre outros. Além

disso, podem ocorrer problemas físicos como dores de cabeça, distúrbios do sono, doenças cardiovasculares, entre outros.

O assédio moral é considerado uma violação aos direitos humanos e trabalhistas, pois fere a dignidade, a integridade e a liberdade do trabalhador. Por isso, é importante que as empresas e organizações estejam atentas a esse problema e adotem medidas para prevenir e combater o assédio moral no ambiente de trabalho. Essas medidas podem incluir a criação de políticas internas de combate ao assédio moral, a realização de treinamentos para gestores e colaboradores, a investigação de denúncias e a aplicação de sanções disciplinares para os agressores.

O assédio moral é uma prática ilegal e imoral que afeta não só a vida profissional, mas também a saúde e bem-estar das pessoas. É importante que todos estejam conscientes dos sinais de assédio moral e que sejam tomadas medidas para garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos.

### **Como se caracteriza o assédio moral?**

Como identificar o assédio moral no ambiente de trabalho? O assédio moral é caracterizado por um comportamento abusivo, repetitivo e intencional por parte de uma pessoa ou grupo de pessoas em relação a outra pessoa, visando causar danos psicológicos e emocionais à vítima. Esse comportamento pode se manifestar de diversas formas, incluindo:

- humilhação pública;
- insultos e ofensas verbais;
- ameaças;
- exclusão social;
- isolamento;
- ridicularização;
- críticas constantes e injustas;
- imposição de tarefas excessivas ou impossíveis de serem realizadas;
- exposição a situações constrangedoras;
- discriminação;
- sabotagem do trabalho da vítima.

O assédio moral pode ocorrer em diversos contextos, como no ambiente de trabalho, escolar, familiar, entre outros. É importante destacar que o assédio moral é uma forma de violência psicológica que pode ter consequências graves para a saúde mental e física da vítima, incluindo ansiedade, depressão, estresse, doenças psicossomáticas e até mesmo suicídio.

### **Lei Contra o Assédio Moral - Lei 12250/06 | Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006**

A Assembleia Legislativa decreta e eu promulgo, nos termos do artigo 28, § 8º, da Constituição do Estado, a seguinte lei:

Artigo 1º - Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes. Ver tópico (10 documentos)

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente: Ver tópico (438 documentos)

I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis; Ver tópico (3 documentos)

II - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos; Ver tópico (1 documento)

III - apropriando-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem. Ver tópico (8 documentos)

Parágrafo único - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem: Ver tópico

1 - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

2 - na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

3 - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;

4 - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Artigo 3º - Todo ato resultante de assédio moral é nulo de pleno direito. Ver tópico (4 documentos)

Artigo 4º - O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades: Ver tópico (2 documentos)

Artigo 5º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo. Ver tópico (2 documentos)

Parágrafo único - Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou por tê-las relatado. Ver tópico (1 documento)

Artigo 6º - Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração ou fundação, sob pena de nulidade. Ver tópico (2 documentos)

Artigo 7º - Os órgãos da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente lei. Ver tópico (2 documentos)

Parágrafo único - Para os fins deste artigo serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas: Ver tópico

1 - o planejamento e a organização do trabalho:

a) levará em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional; Ver tópico

b) dará a ele possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais; Ver tópico

c) assegurará ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre exigências do serviço e resultados; Ver tópico

d) garantirá a dignidade do servidor. Ver tópico

2 - o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de trabalho;

3 - as condições de trabalho garantirão ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço.

## **O que é assédio sexual?**

Assédio sexual é um comportamento inadequado de natureza sexual, praticado por uma pessoa em relação a outra, sem seu consentimento ou contra sua vontade. O assédio sexual pode ocorrer em diversos contextos, mas é mais comum no ambiente de trabalho, onde o agressor pode exercer poder sobre a vítima, como em casos de chefes ou colegas de trabalho.

O assédio sexual pode se manifestar de diversas formas, como por exemplo, através de comentários ou insinuações de natureza sexual, toques ou carícias indesejadas, convites ou pressões para atividades sexuais, exposição de imagens pornográficas, entre outros. O assédio sexual é caracterizado por ser persistente, repetitivo e constrangedor para a vítima.

Os efeitos do assédio sexual podem ser devastadores, causando danos emocionais, físicos e profissionais. A vítima pode sentir medo, vergonha, humilhação, insegurança e constrangimento. Além disso, pode ocorrer perda de autoestima, dificuldade de concentração, queda na produtividade e afastamento do trabalho. Em casos mais graves, o assédio sexual pode levar a problemas de saúde mental como depressão, ansiedade e transtorno de estresse pós-traumático.

O assédio sexual é considerado uma forma de violência de gênero e uma violação dos direitos humanos e trabalhistas. Por isso, é importante que as empresas e organizações

estejam atentas a esse problema e adotem medidas para prevenir e combater o assédio sexual no ambiente de trabalho. Essas medidas podem incluir a criação de políticas internas de combate ao assédio sexual, a realização de treinamentos para gestores e colaboradores, a investigação de denúncias e a aplicação de sanções disciplinares para os agressores.

O assédio sexual é uma prática ilegal e imoral que afeta profundamente a vida das pessoas. É importante que todos estejam conscientes dos sinais de assédio sexual e que sejam tomadas medidas para garantir um ambiente de trabalho saudável e livre de violência. A denúncia é fundamental para combater essa prática e proteger os direitos das vítimas.

### **Como se caracteriza o assédio sexual?**

Quais os tipos de assédio? O assédio sexual é caracterizado por uma conduta sexual indesejada, realizada por uma pessoa que tem uma posição de poder ou autoridade sobre a vítima ou que cria um ambiente de intimidação, hostilidade ou humilhação em relação a ela. Esse comportamento pode ocorrer em diferentes contextos, como no ambiente de trabalho, acadêmico, social, entre outros.

O assédio sexual pode se manifestar de diversas formas, incluindo:

- Propostas sexuais não solicitadas;
- Comentários e piadas sexualmente sugestivos;
- Toques indesejados ou invasivos;
- Exibição de material pornográfico;
- Insinuações sexuais;
- Ameaças ou coerções para obter favores sexuais;
- Humilhação ou constrangimento de natureza sexual.

É importante destacar que o assédio sexual é uma forma de violência de gênero e que as consequências para a vítima podem ser muito graves, incluindo depressão, ansiedade, transtorno de estresse pós-traumático, problemas de saúde mental e física, perda de autoestima e problemas no relacionamento interpessoal. O assédio sexual é considerado um crime e deve ser denunciado para que sejam tomadas as medidas necessárias para punir o agressor e proteger a vítima.

Inicialmente, é importante entender o significado de assédio, o qual consiste numa perseguição insistente e inconveniente, que pode ter como alvo uma pessoa ou um grupo específico, chegando a afetar sua paz, dignidade e até mesmo sua liberdade. Porém, existem diferentes tipos de assédio, e dentre eles, há o assédio sexual, o qual é considerado crime, de acordo com o Código Penal Brasileiro.

O crime de assédio sexual está tipificado no art. 216-A do Código Penal Brasileiro, que foi acrescentado pela Lei nº 10.224 de 15 de Maio de 2001, qual seja:

#### **Art. 216-A do CP:**

“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.”

Nota-se que neste tipo específico de assédio, o agente do crime deve ser o superior hierárquico da vítima, e de tal forma, a vítima é a pessoa hierarquicamente inferior. Destacando que o crime só ocorre no ambiente de trabalho, desta forma, os agentes (tanto ativo quanto passivo) devem estar dentro da esfera da relação de trabalho, emprego ou função.

A partir deste ponto, pode-se perceber que muitas vítimas não denunciam ou usam dos artifícios oferecidos para combater o assédio, sendo na maioria das vezes por medo de perder o emprego ou ser rebaixado de função. É de suma importância entender que atualmente, existem muitas políticas de combate ao assédio sexual, sendo a maior delas a denúncia.

Após a criação da Lei 10.224/2001, o número de campanhas para denúncias contra o assédio sexual aumentou, sendo um dos principais motivos do aumento, a pena que o agente pode receber (chegando até dois anos de detenção).

O crime de assédio sexual pode deixar marcas graves, podendo alterar completamente o resto da vida da vítima. Por este motivo, as políticas de combate ao assédio sexual são de suma importância, devendo ter o maior suporte, para que as vítimas desse crime não se sintam ainda mais ameaçadas, coagidas e com medo de perderem seus empregos ou serem ridicularizadas no ambiente de trabalho.

## **Quais as principais causas de assédio moral e sexual?**

As causas do assédio moral e sexual são multifacetadas e podem variar de acordo com o contexto em que ocorrem. No entanto, algumas das principais causas incluem:  
Abuso de poder: Pessoas que ocupam posições de poder ou autoridade, como chefes ou professores, podem se sentir no direito de exercer controle sobre os outros e usar sua posição para obter favores sexuais ou para humilhar e maltratar seus subordinados.

Falta de educação sexual e de sensibilização: A falta de educação sexual e de sensibilização pode levar as pessoas a não entenderem o impacto que o assédio sexual e moral podem causar em suas vítimas, além de contribuir para a perpetuação de estereótipos e preconceitos.

Ambiente de trabalho tóxico: Um ambiente de trabalho tóxico, caracterizado por competição excessiva, falta de comunicação e de confiança entre colegas e superiores, pode levar a situações de assédio moral e sexual.

Falta de responsabilização: Quando não há punição para o assédio moral e sexual, seja por parte da instituição ou da sociedade como um todo, pode haver uma cultura de impunidade em relação a esses comportamentos, o que contribui para sua perpetuação.

Distúrbios psicológicos: Algumas pessoas que cometem assédio moral ou sexual podem ter distúrbios psicológicos que as tornam incapazes de reconhecer as consequências de seus comportamentos.

Insegurança: Pessoas que se sentem inseguras em relação a sua posição social ou profissional podem tentar exercer controle sobre os outros, incluindo assediá-los moralmente ou sexualmente.

**Normas sociais inadequadas:** Em algumas sociedades, pode haver normas sociais que toleram ou até mesmo incentivam o assédio moral e sexual, o que torna mais difícil denunciá-lo ou combatê-lo.

**Pressão por resultados:** Em alguns ambientes profissionais, a pressão por resultados pode levar a situações de assédio moral, em que os trabalhadores são pressionados a atingir metas inatingíveis ou sofrem retaliação caso não cumpram as expectativas de seus superiores.

**Conflitos interpessoais:** Em alguns casos, o assédio moral e sexual pode ser resultado de conflitos interpessoais entre colegas de trabalho, por exemplo, quando uma pessoa tenta prejudicar a outra por ciúme ou inveja.

## **Quais os tipos de assédio?**

Existem dois principais tipos de assédio: o assédio moral e o assédio sexual. Ambos os tipos de assédio são considerados formas de violência e podem ter consequências graves para a saúde mental e física das vítimas.

O assédio moral é caracterizado por um comportamento abusivo, repetitivo e intencional por parte de uma pessoa ou grupo de pessoas em relação a outra pessoa, visando causar danos psicológicos e emocionais à vítima. Esse comportamento pode se manifestar de diversas formas, incluindo humilhação pública, insultos e ofensas verbais, ameaças, exclusão social, isolamento, ridicularização, críticas constantes e injustas, imposição de tarefas excessivas ou impossíveis de serem realizadas, exposição a situações constrangedoras, discriminação e sabotagem do trabalho da vítima.

O assédio sexual, por sua vez, é caracterizado por uma conduta sexual indesejada, realizada por uma pessoa que tem uma posição de poder ou autoridade sobre a vítima ou que cria um ambiente de intimidação, hostilidade ou humilhação em relação a ela. Esse comportamento pode se manifestar de diversas formas, incluindo propostas sexuais não solicitadas, comentários e piadas sexualmente sugestivos, toques indesejados ou invasivos, exibição de material pornográfico, insinuações sexuais, ameaças ou coerções para obter favores sexuais, humilhação ou constrangimento de natureza sexual.

Além desses dois principais tipos de assédio, existem outros tipos que também são considerados formas de violência e podem ocorrer em diversos contextos. Esses tipos incluem:

**Assédio moral virtual:** é o assédio moral que ocorre por meio de ferramentas digitais, como redes sociais, e-mails, mensagens de texto, entre outros. Esse tipo de assédio pode incluir ameaças, intimidações, difamações e exposição de informações pessoais sem consentimento.

**Assédio sexual virtual:** é o assédio sexual que ocorre por meio de ferramentas digitais, como redes sociais, e-mails, mensagens de texto, entre outros. Esse tipo de assédio pode incluir o envio de imagens pornográficas, propostas sexuais não solicitadas, comentários sexualmente sugestivos e outros comportamentos indesejados de natureza sexual.

**Assédio racial:** é o assédio que ocorre em razão da raça da vítima, incluindo insultos, ofensas verbais, ameaças e exclusão social.



Assédio religioso: é o assédio que ocorre em razão da religião da vítima, incluindo insultos, ofensas verbais, ameaças e exclusão social.

É importante destacar que todos os tipos de assédio são considerados formas de violência e devem ser combatidos por meio de medidas de prevenção e de punição aos agressores, além de um trabalho de conscientização da sociedade sobre a gravidade desses crimes. A denúncia é fundamental para que as vítimas possam receber o apoio necessário e para que sejam tomadas as medidas cabíveis contra os agressores.

As empresas, instituições educacionais e órgãos públicos devem implementar políticas de combate ao assédio, incluindo a criação de canais de denúncia, capacitação dos funcionários para lidar com situações de assédio e a aplicação de medidas disciplinares contra os agressores.

Além disso, é importante que haja um trabalho de conscientização da sociedade sobre a gravidade do assédio, incluindo a promoção do respeito à diversidade, do diálogo e da empatia entre as pessoas. A educação sexual e a educação em valores éticos também são fundamentais para prevenir e combater o assédio em todas as suas formas.

Existem diversos tipos de assédio, sendo os principais o assédio moral e o assédio sexual. Todos os tipos de assédio são considerados formas de violência e devem ser combatidos por meio de medidas de prevenção e de punição aos agressores, além de um trabalho de conscientização da sociedade sobre a gravidade desses crimes. É importante que as vítimas denunciem os agressores e que as empresas e instituições implementem políticas de combate ao assédio.

## **Quais as consequências do assédio moral?**

O assédio moral pode ter consequências graves para a saúde mental e física da vítima, podendo afetar sua qualidade de vida e até mesmo seu desempenho profissional. Algumas das principais consequências do assédio moral incluem:

**Problemas de saúde mental:** A vítima de assédio moral pode desenvolver ansiedade, depressão, transtornos de estresse pós-traumático, transtornos alimentares, entre outros problemas de saúde mental.

**Problemas de saúde física:** O estresse prolongado causado pelo assédio moral pode levar a problemas de saúde física, como dores de cabeça, problemas digestivos, hipertensão arterial, problemas cardíacos e outras condições relacionadas ao estresse crônico.

**Dificuldades para desempenhar o trabalho:** A vítima de assédio moral pode ter dificuldades para desempenhar suas funções no trabalho, já que o assédio pode afetar sua concentração, motivação e autoconfiança.

**Prejuízos financeiros:** O assédio moral pode levar a vítima a faltar ao trabalho, reduzir sua produtividade ou até mesmo perder o emprego, o que pode resultar em prejuízos financeiros.

**Prejuízos nas relações pessoais:** O assédio moral pode afetar as relações pessoais da vítima, já que ela pode se sentir isolada e ter dificuldades para se relacionar com outras pessoas.

Risco de suicídio: Em casos extremos, o assédio moral pode levar a vítima ao risco de cometer suicídio.

É importante destacar que o assédio moral é uma forma de violência que pode ter consequências graves para a vítima. Por isso, é fundamental que as empresas e instituições implementem políticas de combate ao assédio moral e que as vítimas denunciem os agressores e busquem ajuda psicológica para lidar com as consequências do assédio.

### **Quais as consequências sobre a empresa que não combate o assédio moral?**

A empresa que não combate o assédio moral pode sofrer diversas consequências negativas, incluindo:

Danos à imagem da empresa: O assédio moral pode afetar a reputação da empresa perante a opinião pública, o que pode prejudicar a imagem da marca e levar à perda de clientes e investidores.

Aumento do absenteísmo e da rotatividade: O assédio moral pode levar a vítima a faltar ao trabalho ou até mesmo deixar o emprego, o que pode aumentar o absenteísmo e a rotatividade de funcionários na empresa.

Redução da produtividade: O assédio moral pode afetar a produtividade dos funcionários, já que eles podem ficar desmotivados e com dificuldades para se concentrar e realizar suas tarefas.

Riscos jurídicos: A empresa pode ser responsabilizada judicialmente por não combater o assédio moral em seu ambiente de trabalho, o que pode resultar em processos trabalhistas e indenizações.

Perda de talentos: A empresa pode perder talentos qualificados devido ao assédio moral, o que pode afetar negativamente o desempenho da empresa a longo prazo.

Por isso, é fundamental que as empresas implementem políticas de combate ao assédio moral e criem um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, em que os funcionários se sintam valorizados e protegidos contra o assédio. Além disso, a empresa deve investigar prontamente as denúncias de assédio e punir os agressores, demonstrando um compromisso real com a prevenção e combate ao assédio moral em todas as suas formas.

### **Quais as consequências sobre o agressor?**

O agressor de assédio moral pode sofrer diversas consequências, incluindo:

Processos judiciais: O agressor pode ser processado judicialmente e condenado a pagar indenizações à vítima, além de ser penalizado de acordo com as leis que criminalizam o assédio moral.

Demissão ou afastamento do trabalho: Em casos graves de assédio moral, o agressor pode ser demitido ou afastado do trabalho, perdendo sua fonte de renda.

Reputação prejudicada: O agressor pode ter sua reputação prejudicada perante a opinião pública e perante sua rede de contatos, o que pode afetar sua carreira e sua vida pessoal.

Problemas de saúde mental: O agressor pode desenvolver problemas de saúde mental, como depressão, ansiedade e transtornos de personalidade, em decorrência de seus comportamentos abusivos.

Problemas financeiros: O agressor pode ter que pagar indenizações à vítima e arcar com os custos de processos judiciais, o que pode resultar em problemas financeiros.

Perda de relacionamentos interpessoais: O agressor pode perder relacionamentos interpessoais importantes, como amigos, familiares e colegas de trabalho, em razão de seus comportamentos abusivos.

É importante destacar que o assédio moral é considerado um crime e pode ter consequências graves para o agressor. Além disso, é fundamental que as empresas e instituições implementem políticas de combate ao assédio moral e sexual, com medidas de prevenção e de punição aos agressores, além de um trabalho de conscientização da sociedade sobre a gravidade desses crimes. A denúncia de casos de assédio é fundamental para que as vítimas possam receber o apoio necessário e para que sejam tomadas as medidas cabíveis contra os agressores.

## **Como ajudar a vítima de assédio moral e sexual?**

Existem diversas maneiras de ajudar a vítima de assédio moral e sexual, incluindo:

Escute a vítima: Ouvir e acolher a vítima é uma das formas mais importantes de ajudá-la a lidar com o trauma do assédio. É importante que a vítima se sinta ouvida e compreendida.

Ofereça apoio emocional: A vítima de assédio pode se sentir isolada e desamparada. Oferecer apoio emocional pode ajudá-la a se sentir mais segura e protegida.

Ajude na busca por ajuda profissional: Encoraje a vítima a buscar ajuda profissional, como psicólogos, assistentes sociais e advogados, para lidar com as consequências do assédio.

Oriente a vítima a fazer a denúncia: Encoraje a vítima a denunciar o assédio para a empresa, órgãos governamentais ou outras autoridades competentes, para que sejam tomadas as medidas cabíveis contra o agressor.

Acompanhe a vítima nas denúncias e processos: Acompanhar a vítima durante as denúncias e processos judiciais pode ajudá-la a se sentir mais segura e protegida.

Mantenha a privacidade da vítima: É importante respeitar a privacidade da vítima e não divulgar informações sem sua autorização.

Combata o assédio moral e sexual: A melhor forma de ajudar a vítima de assédio é prevenir e combater o assédio moral e sexual em todas as suas formas, por meio de políticas de prevenção, conscientização e punição aos agressores.

Lembrando que é importante respeitar a autonomia da vítima e suas decisões sobre como lidar com o assédio. Cada pessoa lida de forma diferente com essa situação e pode precisar

de diferentes tipos de ajuda e apoio. O mais importante é oferecer suporte e estar disponível para ajudar a vítima em suas necessidades.

## **O que devo fazer em caso de assédio moral e sexual?**

Se você está sofrendo assédio moral ou sexual, é importante que você saiba que existe ajuda disponível e que você tem direitos que precisam ser respeitados. Aqui estão algumas ações que você pode tomar caso esteja passando por essa situação:

**Denuncie:** A primeira coisa que você deve fazer é denunciar o assédio. Você pode procurar ajuda na empresa em que trabalha, em órgãos públicos ou em organizações especializadas em lidar com esse tipo de situação. É importante que você relate o assédio e forneça detalhes sobre as circunstâncias do ocorrido.

**Busque apoio:** É importante que você busque apoio emocional de amigos, familiares ou profissionais de saúde mental. O assédio pode ter um grande impacto em sua saúde mental e é fundamental que você tenha pessoas ao seu redor que possam lhe dar suporte nesse momento.

**Registre as provas:** Se possível, registre provas do assédio, como mensagens de texto, e-mails, gravações ou testemunhos de colegas. Essas provas podem ser úteis em processos judiciais ou administrativos.

**Proteja sua privacidade:** É importante proteger sua privacidade e evitar divulgar informações sobre o assédio sem sua autorização. Caso precise falar sobre o assunto com outras pessoas, certifique-se de que elas são confiáveis e de que não vão expor sua situação.

**Conheça seus direitos:** É importante que você conheça seus direitos e as leis que protegem as vítimas de assédio moral e sexual. Informe-se sobre os procedimentos legais e administrativos e saiba como proceder em caso de violação de seus direitos.

**Busque ajuda jurídica:** Se você decidiu levar o caso adiante, pode ser necessário buscar ajuda jurídica de um advogado ou de organizações especializadas em direitos humanos. Eles o podem fornecer orientação legal e apoio durante todo o processo.

**Cuide de sua saúde física e mental:** O assédio pode ter um grande impacto em sua saúde física e mental. É importante que você cuide de si mesma, buscando ajuda profissional de médicos, psicólogos e terapeutas.

Lembre-se de que o assédio moral e sexual são crimes e não devem ser tolerados. Não hesite em buscar ajuda e denunciar os agressores, pois isso pode ajudar a prevenir que outras pessoas sejam vítimas no futuro.

## **Quais as provas que preciso ter para denunciar assédio moral?**

Para denunciar o assédio moral, é importante ter provas que possam corroborar a sua versão dos fatos. Aqui estão algumas provas que podem ser úteis para denunciar o assédio moral:

**Mensagens de texto ou e-mails:** Se o assédio foi feito por meio de mensagens de texto, e-mails ou outros meios eletrônicos, é importante salvar essas mensagens como prova do assédio.

**Gravações:** Se você foi assediado verbalmente, pode ser útil gravar as conversas como prova do assédio. Certifique-se de que a gravação é legal e respeita as leis de gravação de conversas.

**Testemunhas:** Se houver testemunhas que possam corroborar sua versão dos fatos, é importante registrá-las como prova. Essas testemunhas podem ser colegas de trabalho, amigos ou familiares.

**Documentos:** Se o assédio foi feito por escrito, é importante guardar os documentos como prova do assédio. Isso pode incluir cartas, memorandos ou outros documentos oficiais.

**Avaliações de desempenho:** Se o assédio afetou seu desempenho no trabalho, é importante guardar as avaliações de desempenho como prova do impacto do assédio.

**Registros de saúde:** Se você precisou procurar ajuda médica ou psicológica em decorrência do assédio, é importante guardar os registros de saúde como prova do impacto do assédio em sua saúde.

**Registros de faltas:** Se o assédio afetou sua presença no trabalho, é importante guardar os registros de faltas como prova do impacto do assédio em sua presença no trabalho.

Lembre-se de que é importante guardar essas provas em local seguro e confiável, para que possam ser acessadas facilmente caso seja necessário denunciar o assédio. Além disso, é fundamental buscar ajuda profissional de um advogado ou de organizações especializadas em direitos humanos para orientação sobre como proceder com as provas e denúncia do assédio.

## **Qual o processo de denúncia de assédio no ambiente de trabalho?**

O processo de denúncia de assédio no ambiente de trabalho pode variar de acordo com a empresa ou instituição onde ocorreu o assédio. No entanto, existem algumas etapas que geralmente são seguidas no processo de denúncia. Aqui estão algumas delas:

**Identificar o assédio:** A primeira etapa é identificar que o que está acontecendo é assédio. O assédio pode ser de diferentes tipos, incluindo moral, sexual ou por raça, religião, orientação sexual, entre outros. É importante que a vítima esteja ciente dos tipos de assédio e saiba identificá-los.

**Falar com o agressor:** Em alguns casos, pode ser que o assédio seja resolvido com uma conversa entre a vítima e o agressor. A vítima pode falar com o agressor e expor suas preocupações e desconforto. No entanto, é importante que essa conversa seja feita de forma respeitosa e segura de preferência na companhia de testemunhas.

**Fazer a denúncia formal:** Se a conversa com o agressor não resolver o problema, a vítima pode fazer uma denúncia formal à empresa Recursos Humanos (RH) ou instituição onde ocorreu o assédio. É importante seguir o protocolo da empresa ou instituição e informar o nome do agressor e os detalhes do assédio.

**Abrir uma investigação:** A empresa ou instituição deve abrir uma investigação sobre a denúncia. É importante que a vítima forneça todas as informações e provas que tiver para ajudar na investigação. A empresa ou instituição deve manter a privacidade da vítima durante todo o processo.

**Tomar medidas corretivas:** Se a investigação confirmar o assédio, a empresa ou instituição deve tomar medidas corretivas, que podem incluir a demissão do agressor, medidas disciplinares ou a implementação de políticas para evitar que o assédio ocorra novamente.

**Buscar ajuda externa:** Se a empresa ou instituição não tomar medidas adequadas ou se a vítima não se sentir segura no ambiente de trabalho, é importante buscar ajuda externa, como a orientação de um advogado ou a denúncia a órgãos públicos.

É importante lembrar que o processo de denúncia de assédio no ambiente de trabalho pode ser difícil e traumático. É fundamental que a vítima busque ajuda profissional de um advogado ou de organizações especializadas em direitos humanos para orientação sobre como proceder com a denúncia e quais são seus direitos.

**Buscar apoio emocional:** O assédio no ambiente de trabalho pode ser traumático e afetar a saúde mental da vítima. Por isso, é importante buscar apoio emocional de amigos, familiares ou profissionais de saúde mental para lidar com as consequências do assédio.

**Fazer um relato por escrito:** Para formalizar a denúncia, é importante fazer um relato por escrito, descrevendo detalhadamente o que aconteceu, quem são as testemunhas e as provas que estão disponíveis. Esse relato pode ser usado como prova na investigação.

**Guardar provas:** É importante guardar todas as provas relacionadas ao assédio, incluindo e-mails, mensagens de texto, gravações, avaliações de desempenho, registros de faltas, entre outros. Essas provas podem ser úteis para a investigação e para o processo judicial, se necessário.

**Pedir ajuda a sindicatos:** Os sindicatos podem ser aliados importantes no processo de denúncia de assédio no ambiente de trabalho. Eles podem oferecer orientação e assistência jurídica para a vítima, além de pressionar a empresa ou instituição a tomar medidas para combater o assédio.

**Buscar apoio em organizações especializadas:** Existem organizações especializadas em lidar com casos de assédio no ambiente de trabalho, que podem oferecer apoio, orientação e assistência jurídica para a vítima. Essas organizações podem ser uma boa opção para quem não se sente segura em denunciar o assédio diretamente à empresa ou instituição.

**Não desistir da denúncia:** O processo de denúncia de assédio no ambiente de trabalho pode ser longo e desgastante, mas é importante não desistir. A vítima tem direito de trabalhar em um ambiente seguro e saudável, e a denúncia pode ajudar a prevenir que outras pessoas sejam vítimas no futuro.

## **Quais órgãos públicos no Brasil tratam de assédio moral e sexual?**

No Brasil, existem vários órgãos públicos que tratam de assédio moral e sexual, cada um com sua área de atuação específica. Alguns exemplos são:

**Ministério Público do Trabalho (MPT):** Atua na fiscalização e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, por meio de investigações e ações judiciais. O MPT também oferece orientação e capacitação sobre o tema.  
Site: <https://www.mpt.mp.br/>

**Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM):** Atua na promoção dos direitos das mulheres e no combate à violência de gênero, incluindo o assédio sexual. A SPM oferece orientação, atendimento e apoio às mulheres que sofrem assédio.  
Site: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/politicas-para-mulheres>

**Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos (ONDH):** Recebe denúncias de violações aos direitos humanos, incluindo o assédio moral e sexual, e encaminha para os órgãos competentes. A ONDH também oferece apoio e orientação aos denunciantes.  
Site: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/ouvidoria-nacional-de-direitos-humanos>

**Defensoria Pública:** Oferece assistência jurídica gratuita às vítimas de assédio moral e sexual que não têm condições de arcar com as despesas de um advogado particular.  
Site: <https://www.defensoria.sp.def.br/>

**Polícia Civil:** É responsável por investigar crimes de assédio sexual e assédio moral que configuram crimes, bem como instaurar inquéritos policiais e prender suspeitos.  
Site: Depende da região, cada estado brasileiro tem sua Polícia Civil.

É importante lembrar que a denúncia do assédio pode ser feita diretamente à empresa ou instituição onde ocorreu o assédio, aos órgãos públicos ou às organizações especializadas em direitos humanos. É fundamental que a vítima busque ajuda profissional para orientação sobre como proceder com a denúncia e quais são seus direitos. O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho são graves violações aos direitos humanos, que podem ter consequências físicas e emocionais negativas para a vítima.

É importante que as vítimas de assédio saibam que têm direitos e que existem diversas formas de buscar ajuda e denunciar o agressor. É fundamental que as empresas e instituições implementem políticas e procedimentos claros para combater o assédio e proteger as vítimas.

A prevenção do assédio no ambiente de trabalho é responsabilidade de todos, e a denúncia é um passo importante para promover um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos. (*Modelo de política de prevenção e combate ao assédio moral.*)