CARTILHA

Conscientização sobre Assédio

VINÍCOLA AURORA

somos COOP

Sumário

1. O que é assédio moral? 04

1.1. O que não é assédio moral? 04

1.2. Tipos de assédio moral 04

1.3. Situações de assédio moral 05

1.4. Assédio moral e discriminação 06

2. O que é assédio sexual? 07

2.1. O que não é assédio sexual? 07

2.2. Tipos de assédio sexual 07

2.3. Situações de assédio sexual 08

3. Assédio moral ou sexual é crime? 09

4. O que fazer diante de uma situação de assédio? 10

1 O que é assédio moral?

Assédio moral é todo ato ou comportamento repetido e/ou prolongado, que consiste em coagir uma pessoa ou um grupo por meio de atitudes reiteradas de desqualificação, ridicularização, humilhação etc., sendo suscetível de provocar, dentre outros, ofensa à dignidade e prejuízos psíquicos e profissionais. Este comportamento pode ocorrer em qualquer ambiente de convívio social, inclusive no ambiente de trabalho.

1.1. O que não é assédio moral?

Atitudes que NÃO são assédio moral:

- Exigências profissionais para que o trabalho seja cumprido com eficiência;
- Críticas fundamentadas sobre o trabalho desempenhado;
- Aumento do volume de trabalho desde que haja um motivo para tal e não como forma de desqualificar um colaborador ou puni-lo;
- Uso de tecnologias para controle de frequência e produtividade, desde que dentro de parâmetros razoáveis.

1.2. Tipos de assédio moral:

Assédio Moral Vertical Descendente

Acontece quando a violência moral parte de um superior hierárquico para os seus subordinados. É a forma mais comum de assédio moral.

Assédio Moral Vertical Ascendente

Acontece quando a agressão parte de um subordinado contra o seu superior hierárquico.

Assédio Moral Horizontal

Acontece quando o assediador e o assediado são colegas de trabalho e não mantém qualquer relação de subordinação hierárquica.

Assédio Moral Institucional

Acontece quando a empresa 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.

1.3. Situações de assédio moral:

Algumas atitudes que podem caracterizar assédio moral:

- Retirar autonomia do colaborador ou contestar, sem propósito, as suas decisões;
- Ignorar a presença do colaborador dirigindo-se apenas aos demais;
- Passar tarefas humilhantes;
- Atribuir apelidos aos colegas;
- Escrever mensagens depreciativas em redes sociais, grupos de WhatsApp etc.;
- Vigilância excessiva;
- Tratar o colaborador como incompetente;
- Impor tarefas impossíveis de serem cumpridas ou em prazos incompatíveis com a finalização do trabalho;
- Distribuição desigual de tarefas sem motivo ou justificativa razoável;
- Induzir o colaborador a erro;
- Criticar a vida privada do colaborador;
- Isolar o colaborador para que este não tenha contato nem comunicação com seus colegas de trabalho.

1.4. Assédio moral e discriminação:

O assédio moral é, muitas vezes, motivado por algum tipo de discriminação decorrente de machismo, etarismo, capacitismo ou LGBTfobia, entre outros. Ou seja, pessoas que fazem parte de grupos minoritários (mulheres, pessoas pretas e pardas, imigrantes, pessoas LGBTQIA+, pessoas com deficiência, etc.) são os alvos mais comuns das práticas de assédio e, por isso, merecem especial atenção quando tratamos do assunto.

Contudo, assédio e discriminação são conceitos distintos. A discriminação pode ser definida como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Sendo assim, o assédio moral pode reforçar uma discriminação, ou ocorrer de forma concomitante a uma prática discriminatória. Em quaisquer dos casos, as condutas devem ser denunciadas e apuradas.

1.4.1. São exemplos de discriminação:

• Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;

• Não contratar ou não promover uma pessoa em razão da sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;

• Ofender ou agredir alguém em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero;

• Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade;

• Não contratar, não promover, exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade.

2. O que é assédio sexual?

Assédio sexual é toda conduta que consiste no constrangimento do trabalhador por meio de um comportamento negativo de conteúdo sexual que não precisa ser necessariamente por contato físico.

Esta conduta geralmente é praticada por pessoas de hierarquia superior no ambiente de trabalho para buscar uma finalidade sexual com o assediado e pode se dar por meio de chantagens ou intimidações.

2.1 . O que não é assédio sexual?

Atitudes que NÃO são assédio sexual:

- Elogios respeitosos sem cunho sexual e desde que sejam consentidos;
- Conversas amigáveis no ambiente de trabalho.

2.2. Tipos de assédio sexual:

Assédio Sexual Vertical

Acontece quando a violência sexual parte de um superior hierárquico para os seus subordinados objetivando favores sexuais. É a forma mais comum de assédio sexual e é tipificada como crime.

Assédio Sexual Horizontal

Acontece quando a agressão sexual parte de um colega que não possui hierarquia sobre a pessoa assediada. Apesar desta conduta não ser tipificada como "crime de assédio", pode ser entendido como crime de importunação sexual previsto no art. 215-A, do Código Penal Brasileiro.

2.3 Situações de assédio sexual:

Ao contrário do assédio moral, o assédio sexual não precisa necessariamente ser uma conduta repetida.

Desta forma, algumas atitudes abaixo podem caracterizar assédio sexual:

- Contato físico indesejado;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Conversas e piadas indesejadas de teor sexual;
- Solicitação ou insinuações de favores sexuais;
- Ameaças e pressões para participar de encontros;
- Convites impertinentes.

3. Assédio moral ou sexual é crime?

Embora ainda não exista uma legislação em nível federal que defina o assédio moral como crime[1], a prática pode ser punida na esfera cível, por danos morais e materiais, e também na esfera trabalhista.

Além disso, o assédio moral, a depender da gravidade e da motivação discriminatória, pode ser classificado como crime contra a honra (art's. 138, 139 e 140 do Código Penal), crime de racismo (Lei nº 7.716/1989), discriminação contra pessoa com deficiência (Lei nº 13.146/2015) ou discriminação contra a mulher relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei nº 9.029/1995).

Já o assédio sexual, conforme destacado anteriormente, é CRIME previsto no Código Penal Brasileiro (art. 216-A e 215-A), sem a necessidade de contato físico para ser caracterizado, podendo ser identificado por meio de conversas, bilhetes, presentes, gestos não consensuais, etc.

[1]Importa ressaltar que, no momento da redação da cartilha, ainda está em trâmite no Senado Federal o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que define o assédio moral no trabalho como crime. O PL já foi aprovado pela Câmara em março de 2019.

4. O que fazer diante de uma situação de assédio?

O assédio moral e sexual pode causar danos psicológicos, físicos, sociais e, inclusive, profissionais para as vítimas e para todos os que são atingidos pelas consequências de tais práticas. Sendo assim, erradicar o assédio moral e sexual do nosso cotidiano impõe a todos o importante papel de enfrentamento das suas práticas, seja por meio da prevenção, seja pela repressão.

Nós, da Vinícola Aurora, estamos ao seu lado. Incentivamos que as vítimas ou as testemunhas de práticas de assédio moral e sexual ou, ainda, de qualquer tipo de discriminação denunciem a conduta por meio do Canal de Denúncias da Cooperativa Vinícola Aurora, que pode ser acessado através dos seguintes meios:

Presencial
Via formulário impresso na área interna de compliance ou no setor jurídico

Site
www.contatoseguro.com.br/vinicolaaurora

Aplicativo da Contato Seguro

Telefone
0800 810 8518

A denúncia deve conter o detalhamento mínimo da conduta do denunciado, informações relevantes para o caso (nomes, datas, etc.) e, se possível, provas do ocorrido (fotos, prints de conversas, e-mails, bilhetes, nomes de testemunhas e gravações). Quanto mais detalhes, mais fácil e rápida será a investigação!

Ainda, asseguramos aos denunciantes o direito ao anonimato, caso desejado, o sigilo absoluto nas investigações e a proteção contra a retaliação, conforme o disposto no Código de Conduta e na Política de Recebimento e Tratamento de Denúncias da Cooperativa Vinícola Aurora.

Caso confirmada a denúncia, o assediador estará sujeito às sanções descritas no Código de Conduta da Cooperativa, inclusive demissão por justa causa, sem prejuízo das medidas legais cabíveis.

Conte sempre com a gente!

VINÍCOLA AURORA somos coop