

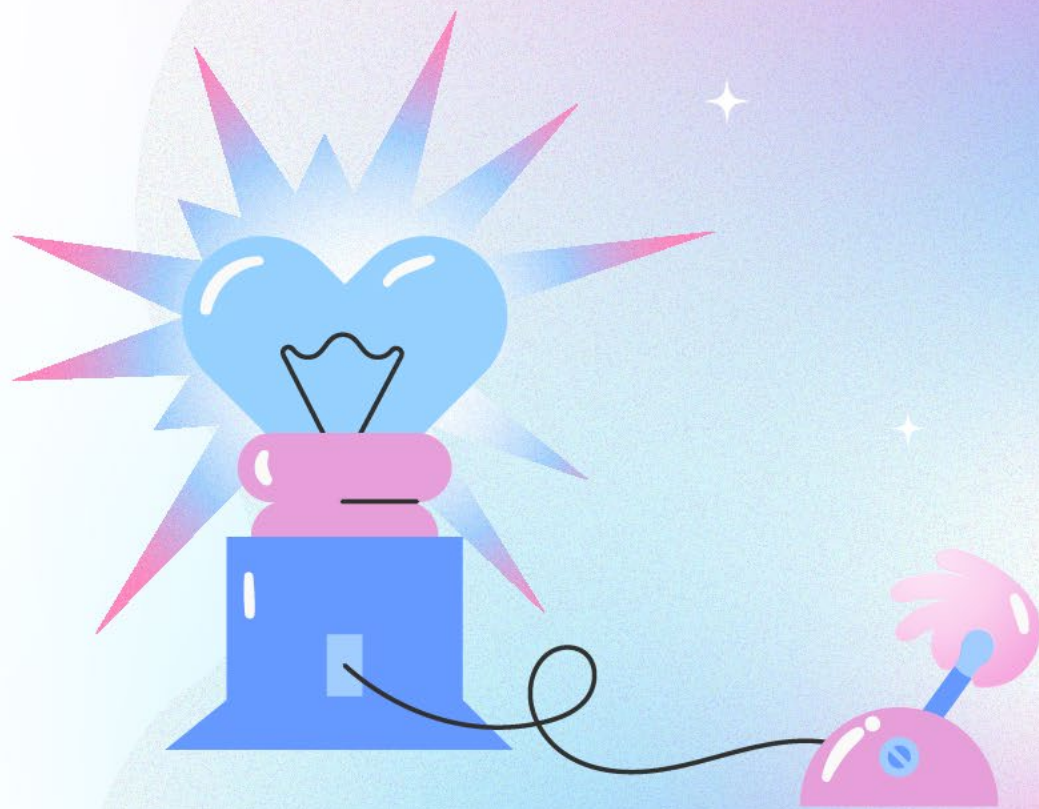


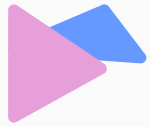
Conexão **RH**
edição
Dia do Cliente 2023



METADADOS
RH EM SINTONIA

HUMANIZAR O PRESENTE PARA COCRIAR O FUTURO

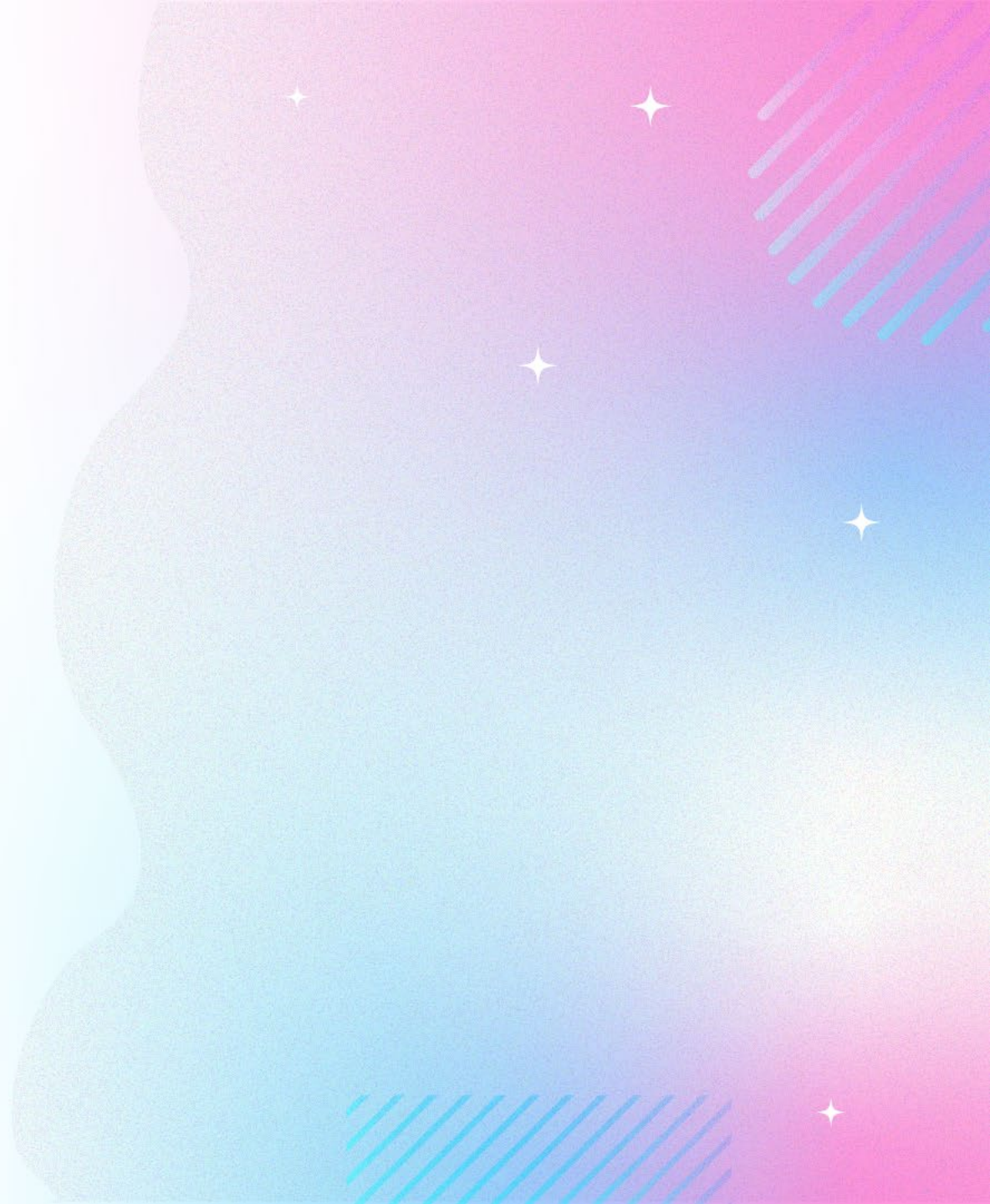




Conexão RH
edição
Dia do Cliente 2023



ASSÉDIO É LEI! E AGORA, RH?





LUCIANA BIAZON

- Advogada atuante há 16 anos na área Trabalhista, com formação em Direito pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo
- MBA em Gestão Empresarial,
- Pós graduação em Direito Trabalho e Processo do Trabalho pelo Instituto Damásio.
- Professora pela EB Treinamentos





A alteração da CIPA

Lei 14457/2022

A comissão anti-assédio?



A Lei nº 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, determinou sete medidas para a promoção e/ou inserção da mulher no mercado de trabalho.

O objetivo desta lei é diminuir o desequilíbrio nas relações de trabalho entre homens e mulheres, estabelecendo medidas que visam um ambiente laboral sadio, seguro, através de ações promovidas pelo empregador para a qualificação profissional feminina e medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual, além de outras formas de violência no âmbito do trabalho.



A Portaria 4.219/22 detalhou algumas novas obrigações da CIPA estabelecidas na referida lei, alterando a nomenclatura para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (“CIPA+A”)

As CIPAs tiveram 180 dias após a entrada em vigor dessa lei para se adequarem às novas exigências, ou seja até **21 de março de 2023.**



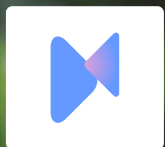
CURIOSIDADES:

- **Assédio moral e sexual estão entre os assuntos mais recorrentes no tribunal superior do trabalho** – é a denúncia mais feita por empregados no país nos últimos 10 anos.
- **Cerca de 7 a cada 10 empresas receberam relatos desta prática por canais de denúncia.**
- 71,97% das denúncias são **anônimas.**
- 57,13% das denúncias são **feitas pela internet**
- 75,40% das denúncias são de **atitudes de líderes diretos.**
- **Transtornos mentais e comportamentais são a terceira causa de afastamento previdenciário.**

TIPOS DE ASSÉDIO:

- STALKING
- ASSÉDIO SEXUAL
- ASSÉDIO MORAL
- OUTRAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

O que é STALKING?



- Stalking é a PERSEGUIÇÃO reiterada, de forma obsessiva tanto no meio físico como no digital.
- Pode ocorrer, por diversos fatores, entre eles: inveja, ciúmes, paixão, entre outros.
- Pode ser de uma pessoa conhecida, ou até mesmo de um estranho.

Código Penal - Art. 147-A:

"Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. Pena - reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa. § 1º A pena é aumentada de metade se o crime é cometido: I - contra criança, adolescente ou idoso; II - contra mulher por razões da condição de sexo feminino, nos termos do § 2º-A do art. 121 deste Código; III - mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas ou com o emprego de arma. § 2º As penas deste artigo são aplicáveis sem prejuízo das correspondentes à violência. § 3º Somente se procede mediante representação."



CONDUTAS QUE CARACTERIZAM:

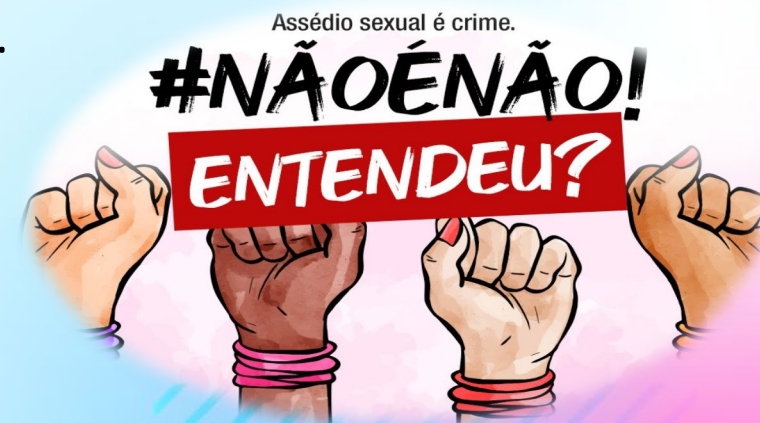
- Várias mensagens ou ligações no mesmo dia
- O perseguidor, após ser bloqueado nas redes sociais ou aplicativos de conversas, começa a criar vários perfis falsos
- O perseguidor começa a monitorar os locais em que você vai



O que é assédio sexual?



- Conforme a OIT, assédio sexual no ambiente de trabalho é:
- “a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual”
- “o assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro. De cunho opressivo e discriminatório constitui violação a Direitos Humanos.



Assédio sexual é crime!!!

Assédio sexual é crime, definido no artigo 216-A do Código Penal como:

“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”.

A pena prevista é de detenção de um a dois anos.



ESPÉCIES

- **Assédio sexual por CHANTAGEM**

Ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.

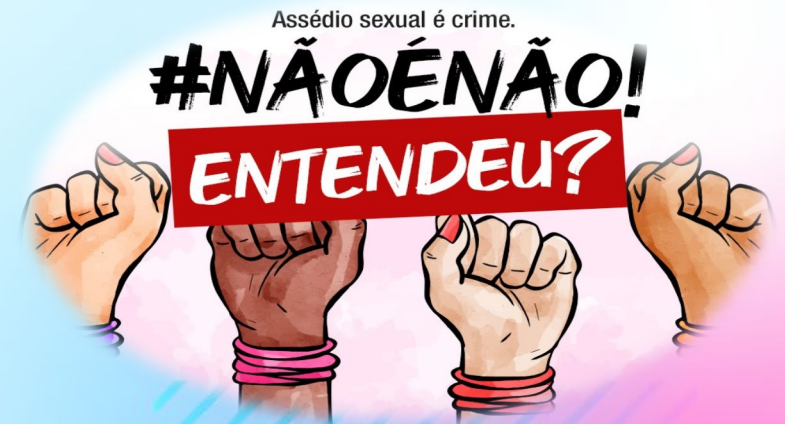
- **Assédio sexual por INTIMIDAÇÃO ou AMBIENTAL**

São condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, e pode ser representada com a exibição de material pornográfico no local de trabalho.



EXEMPLOS DE CONDUPTAS INADEQUADAS

- Toques forçados;
- Olhar fixo e/ou indiscreto;
- Piadas e/ou comentários sugestivos;
- Convites insistentes e não solicitados para bares, almoços e jantares;
- Investidas sexuais e/ou declarações amorosas indesejadas;
- Envio e/ou exposição de fotos/imagens com conteúdo explícito;



DAS PROVAS ADMITIDAS PELO TST:

**QUE PROVAS
SÃO ADMITIDAS
EM JUÍZO EM CASO
DE ASSÉDIO SEXUAL?**

- ✓ **GRAVAÇÕES TELEFÔNICAS**
- ✓ **CÓPIAS DE MENSAGENS ELETRÔNICAS**
- ✓ **BILHETES**
- ✓ **RELATOS DE TESTEMUNHAS**



Consequências para a vítima:

- Depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental.
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante.
- Insônia, alterações no sono, pesadelos.
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização.
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades.

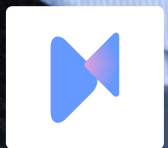


Consequências para a vítima:

- Sensação negativa em relação ao futuro.
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações.
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas.
- Uso de álcool e drogas.
- Tentativa de suicídio.



Assédio moral no trabalho



Assédio moral na bíblia:

O primeiro assédio moral fruto de uma relação laboral se encontra na Bíblia, em Gênesis, capítulo 37, versículos: 3 a 24.

José, filho de Jacó, foi vítima de assédio moral por parte dos irmãos, estes com ciúmes do amor do pai pelo irmão mais novo, tramaram sua morte, como não tiveram coragem de subtrair sua vida física, tentaram privá-lo da presença e do amor do pai.



Assédio moral na bíblia:

José era odiado pelos irmãos não somente, pelo fato de o pai ama-lo mais e sim, também, por ter mais responsabilidade e desempenhar melhor a tarefa que os demais

"Tendo José dezessete anos, apascentava os rebanhos com seus irmãos; sendo ainda Jovem acompanhava os filhos de Bila e os filhos de Zipa, mulheres de seu pai; trazia más notícias deles a seu pai, ora Jacó amava mais a José que a todos os seus filhos, (...), vendo, pois, seus irmãos que o pai o amava mais que a todos, os outros filhos odiaram-no e já não podia falar pacificamente. (...)"



O que é assédio moral?

RESOLUÇÃO 351/CNJ

Assédio Moral é: Processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.



O que é assédio moral?

QUE CARACTERIZA?

- **Condutas repetidas** ao longo do tempo. Não são atitudes isoladas.
- É uma forma de **violência que desestabiliza o indivíduo.**
- Podem ser **intencionais ou não.** Tanto faz se o agente tinha consciência ou não do mal que causou.
- O ser humano age por ações diretas, gestos, palavras escritas ou verbalizadas que **atingem a auto estima da pessoa.**



ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL



Consequências

PARA O INDIVÍDUO

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho; e
- Suicídio;



Consequências

PARA A ORGANIZAÇÃO/EMPRESA

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas; e
- Multas administrativas.

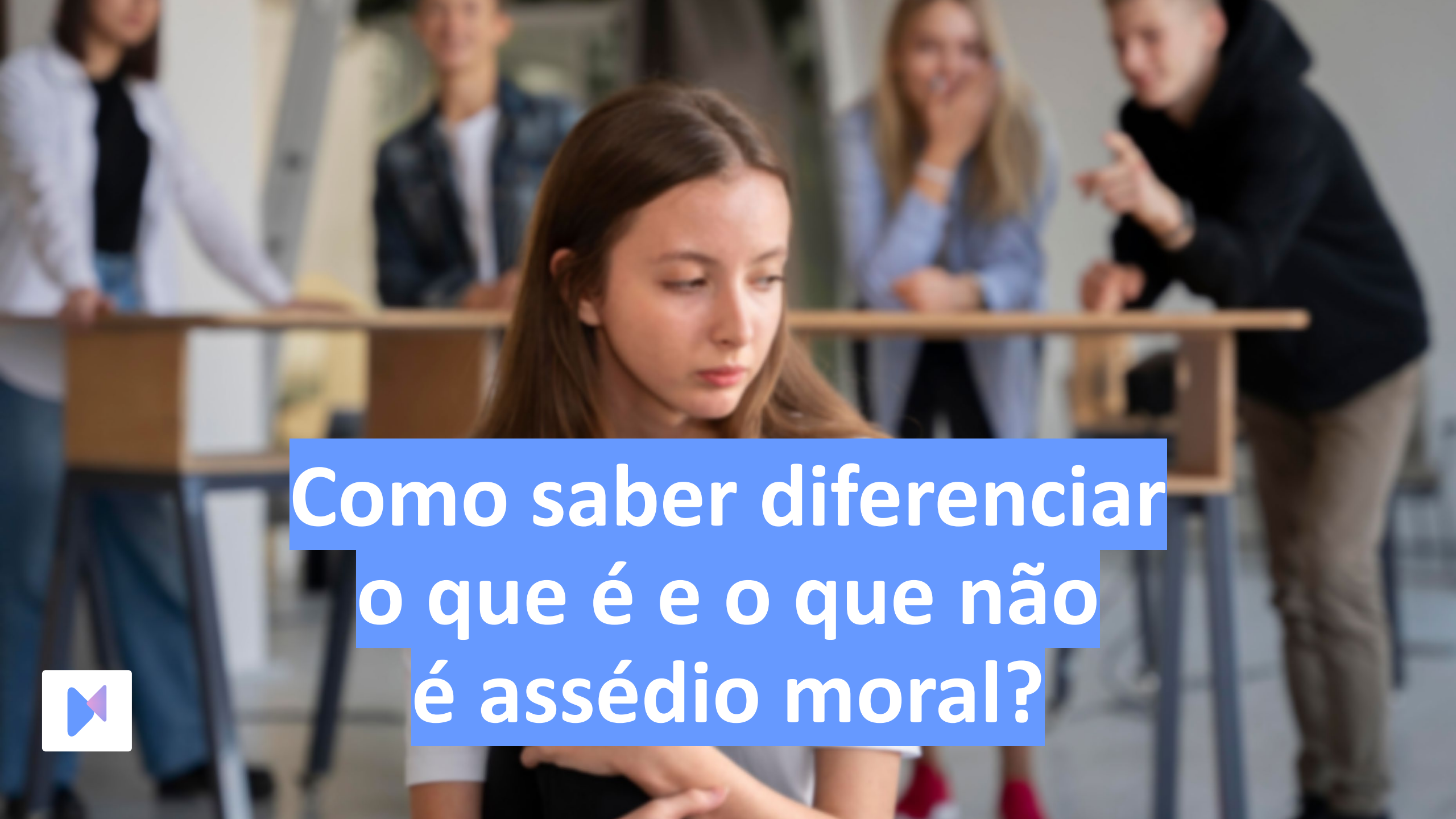


Consequências

PARA O ESTADO

- Custos com tratamentos médicos;
- Despesas com benefícios sociais; e
- Custos com processos administrativos e judiciais.





**Como saber diferenciar
o que é e o que não
é assédio moral?**



CONDUTAS QUE CARACTERIZAM:

- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Criticar a vida particular;
- Ironizar opiniões ou ponto de vista;
- Não levar a sério problemas de saúde;
- Inventar apelidos pejorativos;
- Usar sarcasmos;
- Marcar tarefas com prazos impossíveis;
- Rebaixar o funcionário para funções triviais

CONDUTAS QUE CARACTERIZAM:

- Tomar crédito de suas ideias;
- Ignorar ou excluir o colaborador;
- Sonegar informações;
- Espalhar rumores maliciosos;
- Subestimar esforços.

Não é assédio moral:

- **Exigências profissionais** – Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados.
- No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.



Não é assédio moral:

- **Aumento do volume de trabalho** – Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho.
- A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço.
- A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.



Não é assédio moral:

- **Uso de Mecanismos tecnológicos de controle** – Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico.
- Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.



Não é assédio moral:

- **Más condições de trabalho** – A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais



A woman with long brown hair, wearing a brown knit sweater, is shown in profile, looking thoughtfully to the left. Her hand is resting on her chin. In the background, a woman with dark curly hair is speaking and gesturing with her hands. The setting appears to be a professional meeting or office environment.

**Qual a diferença entre
assédio moral e dano moral?**



Assédio moral x dano moral:

Assédio moral = práticas repetidas, reiteradas.

Dano moral = pode ocorrer em uma única conduta. Ex: acidente de trabalho.

Caso prático: Um empregado, durante a sua atividade laboral, tenha recebido um xingamento por parte de seu superior enquanto operava uma máquina.

Quando essa ação é isolada, ou seja, ocorre apenas nessa situação, é caracterizado como dano moral e não assédio moral.



Assédio moral x dano moral:

Agora, nesse mesmo exemplo, imagine que sempre que o empregado vai operar a máquina, o seu superior o aguarda e profere contra ele críticas públicas e abusivas, extrapolando os limites de seu poder diretivo.

Ou ainda, um colega de trabalho passa a fazer um “terror psicológico”, minando o colega, ao ponto de pedir seu desligamento.



Assédio moral x dano moral: PARA QUE SABER ESSA DIFERENÇA?

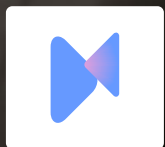
O indivíduo que deseja alegar na justiça a ocorrência de **dano moral** no ambiente de trabalho deve se munir de **provas de que o ato causou prejuízos**, fato que deve ser demonstrado de forma cabal pelo empregado.

Em contrapartida, o **assédio moral** **independe da comprovação direta de abalo à esfera psíquica, moral ou intelectual do trabalhador no ambiente de trabalho**, uma vez que basta a sua exposição em situações de degradação das condições de trabalho para que a conduta ilícita gere o direito à indenização pelos danos suportados.





Outras formas de
DISCRIMINAÇÃO NO
AMBIENTE DE TRABALHO



DISCRIMINAÇÃO – RESOLUÇÃO 351/CNJ

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

RACISMO

- É a crença de que há superioridade de uma raça em relação a outra. Atinge também asiáticos, indígenas, entre outros, muitas vezes com comentários preconceituosos sobre características de pele.
- Ligada ao racismo está a xenofobia, que é a discriminação contra pessoas de outra nacionalidade.
- Tanto o racismo quanto a xenofobia também podem ser expressados por meio de outro tipo de preconceito, a intolerância religiosa.

LGBTfobia

- É direcionado à população LGBTQIA+.
- Em função disso, muitas pessoas não conseguem vagas no mercado de trabalho.
- E quando já estão no mundo corporativo, são **excluídas e hostilizadas**.

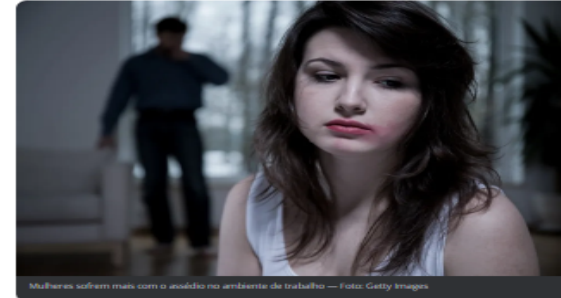
DE GÊNERO

- Assédio moral afeta mais as mulheres do que os homens.

40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho contra 13% dos homens, diz pesquisa

Na percepção de 92% dos entrevistados, mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho que os homens, revela pesquisa 'Percepções sobre violência e assédio contra mulheres no trabalho', do Instituto Patrícia Galvão.

Por Bárbara Muniz Vieira, G1 SP — São Paulo
07/12/2020 05h48 - Atualizado há 2 anos



Mulheres sofrem mais com o assédio no ambiente de trabalho — Foto: Getty Images

VIESES INCONSCIENTES

Termos mais utilizados por gestores em avaliações de performance:

Homens		↓	Mulheres	
Positivo	Negativo		Positivo	Negativo
Analítico	Arrogante	Carinhosa	Inepta Egoísta Frívola Passiva Bagunçada Oportunista Foqueira Emotiva Vaidosa Nervosa Temperamental Indecisa	
Competente				
Atlético				
Confiável				
Versátil				
Articulado				
Equilibrado	Irresponsável	Energética		
Lógico				
Prático				
		Organizada		

Fonte: An Analysis of 81.000 performance evaluations, David G. Smith et al, 2018. From: The Different Word We Use to Describe Male and Female Leaders, at Harvard Business Review.

Como se adequar?



FAZER REGULAMENTO INTERNO/ COMPLIANCE

Com regras de conduta a respeito do assédio sexual / moral e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

Para que um bom regulamento seja feito, é indispensável a participação de outros departamentos da empresa, como Recursos Humanos, Jurídico, Diretoria, porque há aspectos legais, de gestão de pessoas e de engajamento da alta liderança envolvidos em todo o processo de gestão.

CANAL DE DENÚNCIAS

- **TER UM PROCEDIMENTO PARA RECEBIMENTO E ACOMPANHAMENTO DE DENÚNCIAS:** criar **CANAL 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 – **REGISTRAR O PROCEDIMENTO REALIZADO** (com observância à LGPD)
- **RESPONDER AO DENUNCIANTE, DENTRO DO PRAZO ESTIPULADO NO REGULAMENTO INTERNO E REALIZAR AÇÕES CORRETIVAS E PREVENTIVAS**
(Ex: Avaliação 360);

TREINAMENTOS

- **INCLUIR NO CURSO DE CIPEIROS / ATAS DA CIPA / APONTAMENTOS DA CIPA** os temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e
- **REALIZAR** no mínimo a cada 12 (doze) 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.

Rompendo barreiras

Ao Invés de:

Focar em atitudes proibidas e Fazer procedimentos meramente protocolares



Que tal...:

- Fazer treinamentos de conscientização;
- Capacitar as pessoas;
- Fazer procedimentos eficazes engajando todos os envolvidos;
- Investir em mudanças na cultura institucional.
- Praticar E-M-P-A-T-I-A!

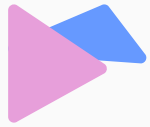




EB TREINAMENTOS

e Consultoria

A EB Treinamentos informa que os vídeos e materiais disponibilizados nos cursos são produções próprias e de seus parceiros protegidas por direitos autorais. Fica proibida a veiculação, reprodução, divulgação ou qualquer outro ato de violação dos direitos autorais, sob pena de aplicação das penalidades previstas na legislação.



Conexão RH
edição
Dia do Cliente 2023



**MUITO
OBRIGADA!**

