

Assédio: Boas práticas nas relações de trabalho e ações de Compliance para prevenção



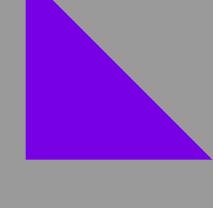
Lefosse

Para discutir como as empresas lidam com a temática do assédio e quais as boas práticas executadas para que seja inibido esses tipos de ocorrências, nossos sócios Adriana Dantas, de Compliance, Investigações e Penal Empresarial, e Aloizio Ribeiro Lima, de Trabalhista, receberam Giulia Scalercio, Diretora de Compliance, Auditoria Interna e Prevenção a Fraudes da Pátria Investimentos, e Renata Elias Citriniti, Gerente Executiva de Conformidade da Petrobras, para um webinar sobre o tema.

Na conversa, além da perspectiva dos grupos de *Compliance* e *Investigação* dentro das Instituições, o tema de assédio no trabalho foi discutido sob a ótica das relações trabalhistas, seu tratamento pelo judiciário e implicações criminais. Neste material, trazemos os principais pontos do Webinar, com análise de nossos sócios e convidados.

Boa leitura!





Assédio Moral ou Assédio Sexual? Como diferenciar

O assédio moral no âmbito corporativo se materializa pela conduta abusiva, de natureza psicológica com impactos negativos sobre a dignidade psíquica do indivíduo assediado.

Isso ocorre de uma forma repetida ao longo da relação de trabalho, colocando o trabalhador em situações humilhantes de constrangimento e afetando sua compreensão a respeito da sua capacidade profissional, relação social e possibilidade de permanecer naquele ambiente.

O assédio moral pode ocorrer em diversos níveis hierárquicos, sendo eles ascendentes, descendentes, lateral ou misto, onde um grupo ou um indivíduo foca em uma ou mais pessoas levando estas, com o decorrer tempo, a uma situação de humilhação, constrangimento e afastamento social dentro do ambiente de trabalho, deteriorando suas relações construídas.

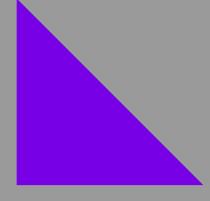


Por outro lado, temos o assédio sexual definido por lei como o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

– Comprovação e punição

Denúncias envolvendo condutas de assédio são cada vez mais comuns no universo corporativo. A apuração dos fatos e provas é um processo desafiador tendo em vista a dificuldade de comprovação dessas condutas e sua sensibilidade. Técnicas específicas de investigação interna têm sido utilizadas nesses casos.

Uma vez comprovada a prática de assédio no ambiente corporativo, caberá avaliação da punição adequada no caso concreto. As ferramentas disponíveis no Direito do Trabalho são advertências, suspensões e até, em último grau, a rescisão contratual por justa causa. No caso do assédio sexual, existe também a questão que permeia a área criminal, onde o assediador pode ser submetido a uma investigação criminal e, eventualmente, a um processo criminal, quando houver indícios de materialidade e autoria que possam configurar crime tipificado no Código Penal.



Assédio no cenário brasileiro atual

No Brasil, notou-se um maior número de casos de assédio no cotidiano das empresas, impulsionados, em certos momentos, pela pandemia da COVID-19. Os casos de assédio moral aumentaram e tornaram-se recorrentes devido a sensibilidade emocional causada pelo momento, acarretando investigações diversas.

Judiciário Trabalhista brasileiro

Nas medidas do judiciário trabalhista, observa-se, ao longo dos últimos dois anos, o aumento do número de ações reclamando indenização e reparação por danos em razão de assédio moral e/ou assédio sexual. Mas, também observa-se uma preocupação do governo ao implementar, por exemplo, o **Programa Emprega + mulheres**, que regulamenta e atualiza a NR-05 do Ministério do Trabalho e Previdência no que toca à obrigatoriedade da CIPA, agora denominada agora “Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio”, estipulando a partir de março de 2023 a obrigação das empresas instituírem políticas ou códigos de conduta, com regras de cultura e treinamentos que inibam relações de assédio no ambiente de trabalho. Nesse sentido, os programas de integridade das empresas assumiram maior relevância no combate ao assédio no ambiente de trabalho, como forma de cumprir com essa normativa e demonstrar seu comprometimento junto ao tema perante os demais *stakeholders*.

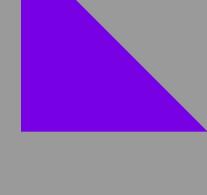
Convenção nº 190 OIT – O mundo do trabalho livre de violência e assédio

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, foi criado em 2021, demonstrando como a discussão é recente e, mesmo no âmbito penal, ainda é um tema em constante evolução. Nesse cenário, é importante destacar que essa definição da Convenção nº190, ainda que aborde conceitos importantes, pode dificultar a apuração de casos não concretos.

A Convenção conceitua violência e assédio como “*conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar danos físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero*”. Com essa definição, é possível identificar que a dificuldade do tema está na comprovação do dano e no que pode gerar dano na psique ou moral de um indivíduo, tornando difícil a identificação de evidências que podem corroborar em casos in concretos.

Tendo como base a Convenção nº 190 e as normativas de 2017 da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a Controladoria Geral da União (CGU) publicou, em 8 de março de 2023, o Guia Lilás que fornece orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. O objetivo

do guia é restabelecer a confiança da sociedade no Estado, buscando salutar a intensificação de ações de promoção de integridade, por meio do apoio aos valores positivos de conduta.



Boas práticas para o combate ao assédio

Ao olhar sob a ótica interna das empresas, destaca-se o desafio de, na prática, implementar diretrizes e treinamentos periódicos que corroborem para um ambiente seguro a todos os profissionais. Uma importante atuação para as empresas se manterem atentas é a criação de grupos internos, que se baseiem em práticas e doutrinas comuns no mercado como:

- Estar atentos a atualizações recentes da NR-5 do Ministério do Trabalho e Previdência, bem como a documentos mais amplos como a Convenção nº 190 da OIT, normativas da OCDE e o Guia Lilás da CGU;
- Manter a Declaração Internacional dos Direitos Humanos como um pilar estratégico para preservação da proteção aos direitos das pessoas;
- Estar alinhado com a Constituição Federal que, explicita como norma, condições justas e favoráveis de trabalho;
- Manter-se atento as recentes atualizações que surgem de acordo com a demanda.

Pensando na prevenção do assédio moral e sexual dentro do ambiente corporativo, destaca-se a importância do código de conduta ética como um pilar fundamental no cotidiano de todos os colaboradores. A fim de se assegurar tal importância, treinamentos recorrentes, acompanhamento assíduo e estímulo para que este documento seja sempre consultado são vitais para manter um ambiente de trabalho íntegro. Nessa linha, fornecedores e terceiros também devem ter acesso e serem treinados no código de conduta e ética, para garantir um ambiente íntegro, não só dentro da instituição, mas também na cadeia de suprimentos e em suas relações comerciais.

— Canal de denúncia e os seus desafios

Falar de compliance é importante em empresas de todos os tamanhos. Para as organizações mais enxutas, o desafio está na visão do canal de denúncia como uma realidade distante. É essencial que todos os colaboradores de uma organização tenham conhecimento do canal de denúncia e saibam como acioná-lo quando necessário. Para isso, o treinamento periódico de políticas de integridade, incluindo de utilização de canal de denúncia, deve ocorrer.

Pela necessidade do sigilo, acolhimento e formas de manter os colaboradores caso a denúncia não proceda, é essencial entender que, independentemente do tamanho da empresa, deve haver acolhimento e uma tratativa individual e cautelosa onde cada investigação possui a sua própria forma de análise.

Tais apurações devem ser realizadas de forma neutra, independente cautelosa, restrita e confidencial por uma equipe treinada e apta a tratar de tais temas.

As denúncias podem ter desfechos diferentes, sendo enquadradas como mau comportamento de um profissional que não está pronto para ser líder ou liderado, porém não havendo a existência de um assédio em tal comportamento.

Sempre que é feita a análise para entender se de fato se trata de um assédio, é necessário tomar algumas medidas preventivas, como avaliar a situação sob as regras da legislação trabalhista para saber quais medidas precisam ser tomadas de acordo com o ato cometido, bem como verificar se houve quaisquer descumprimentos do Código de Conduta e/ou de políticas específicas da organização.



Lefosse



Siga-nos
no LinkedIn

www.lefosse.com

SÃO PAULO
Rua Tabapuã, 1227, 14º andar
04533-014, Itaim Bibi
São Paulo, SP, Brasil
+55 11 3024-6100

RIO DE JANEIRO
Av. Presidente Wilson, 231, CJT 2703
20030-905 Centro
Rio de Janeiro, RJ, Brasil
+55 21 3263-5480