

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL – COMO ESTABELEECER UM AMBIENTE ÉTICO, CORRETO E SEGURO NO TRABALHO E EVITAR LITÍGIOS JURÍDICOS



VITOR MORET

Gerente de Relações Trabalhistas e Sindicais,
Ética Corporativa, Saúde e Segurança do Trabalho

O GRANDE DESAFIO ÉTICO DAS ORGANIZAÇÕES

- Falta de Honestidade e Humildade
- Falta de Integridade
- Intolerância, inflexibilidade e falta de escuta
- Injustiça

Fonte: IBC – Instituto Brasileiro de Coaching



É preciso garantir qualidade das relações profissionais, por meio de relações de equilíbrio e respeito mútuo entre líderes e liderados e, principalmente o engajamento no cumprimento das diretrizes éticas e regulamentares da sua empresa

O que nos diz a OIT



OIT - agência especializada das Nações Unidas (ONU)

Em uma pesquisa global conduzida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), Lloyd's Register Foundation (LRF) e Gallup, 17,9% dos homens e mulheres empregados disseram ter sido vítimas de violência e assédio psicológicos em sua vida profissional. Outros 8,5% disseram ter enfrentado violência e assédio físicos.

A primeira pesquisa global sobre experiências de violência e assédio no trabalho tem como objetivo fornecer uma melhor compreensão e conscientização sobre uma questão enraizada em fatores econômicos, sociais e culturais complexos. Além das estatísticas, o estudo analisa os fatores que podem impedir as pessoas de falar sobre suas experiências, incluindo vergonha, culpa ou falta de confiança nas instituições.

OIT – Pesquisa Global

O estudo foi baseado em entrevistas realizadas em 2021 com quase 75 mil pessoas empregadas com 15 anos ou mais em 121 países e territórios, como parte da Pesquisa Global de Risco da Lloyd's Register Foundation.

23%

sofreram violência e assédio no trabalho, seja físico, psicológico ou sexual - mais de uma em cada cinco pessoas empregadas

17,9%

dos homens e mulheres empregados disseram ter sido vítimas de violência e assédio psicológicos em sua vida profissional

8,5%

disseram ter enfrentado violência e assédio físicos, sendo os homens em maior número

6,3%

Entre as pessoas que responderam à pesquisa, 6,3% relataram ter enfrentado violência e assédio sexuais, sendo as mulheres mais expostas.

O que nos diz o TST



**Tribunal Superior do
Trabalho**

O assédio moral é um processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente da intenção, atenta contra a integridade, a identidade e a dignidade humana. A prática se caracteriza por condutas como exigir o cumprimento de tarefas desnecessárias ou excessivas, discriminar, humilhar, constranger, isolar ou difamar a pessoa, desestabilizando-a emocional ou profissionalmente.

O assédio moral organizacional acontece quando a instituição, pública ou privada, é conivente com condutas abusivas reiteradas, amparadas por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais desumanos, com o objetivo de obter engajamento intensivo dos colaboradores.

O assédio sexual se caracteriza por toda conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém. Isso pode ocorrer de forma verbal ou física, por meio de palavras, gestos ou contatos físicos, com a finalidade de constranger a pessoa e obter vantagens ou favores sexuais. A prática também está tipificada como crime no Código Penal, quando o agente se prevalece de sua condição de superioridade hierárquica ou de sua ascendência em razão de cargo ou função.

Dados do Tribunal Superior do Trabalho

Dados disponibilizados no sitio eletrônico do TST, em 07/07/2023, referente ao ano de 2022

77,5 MIL

Ações relacionadas a assédio moral no trabalho no ano de 2022, média de 6,4 mil ações por mês

6,4 MIL

Ações relacionadas a assédio moral por mês

4.500

Processos por ano de assédio sexual. Na média, foram 378 ações trabalhistas por mês.

23.673

Processos com a temática assédio moral só no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP)

ASSÉDIO NAS EMPRESAS: COMO SAIR DO DISCURSO PARA A PRÁTICA?

**Práticas que
funcionaram com a
gente**

Nossa evolução

2015-2017

Implantação e consolidação do Canal - foco em recebimento e resolução de denúncias

- Lançamento do Canal de Ética em 07/2015
- 1º Código de Conduta
- Consolidação interna do Canal

2018-2019

Revisão e revitalização do Canal, alinhada com as melhores práticas de mercado

- Relançamento do Canal de Ética em 04/2018
- Terceirização do recebimento das denúncias - Contato Seguro
- Implantação de treinamentos específicos sobre ética e processo administrativo para apuração

2020-2023

Nível maior de adesão aos conceitos do Código, no caminho de alta confiabilidade

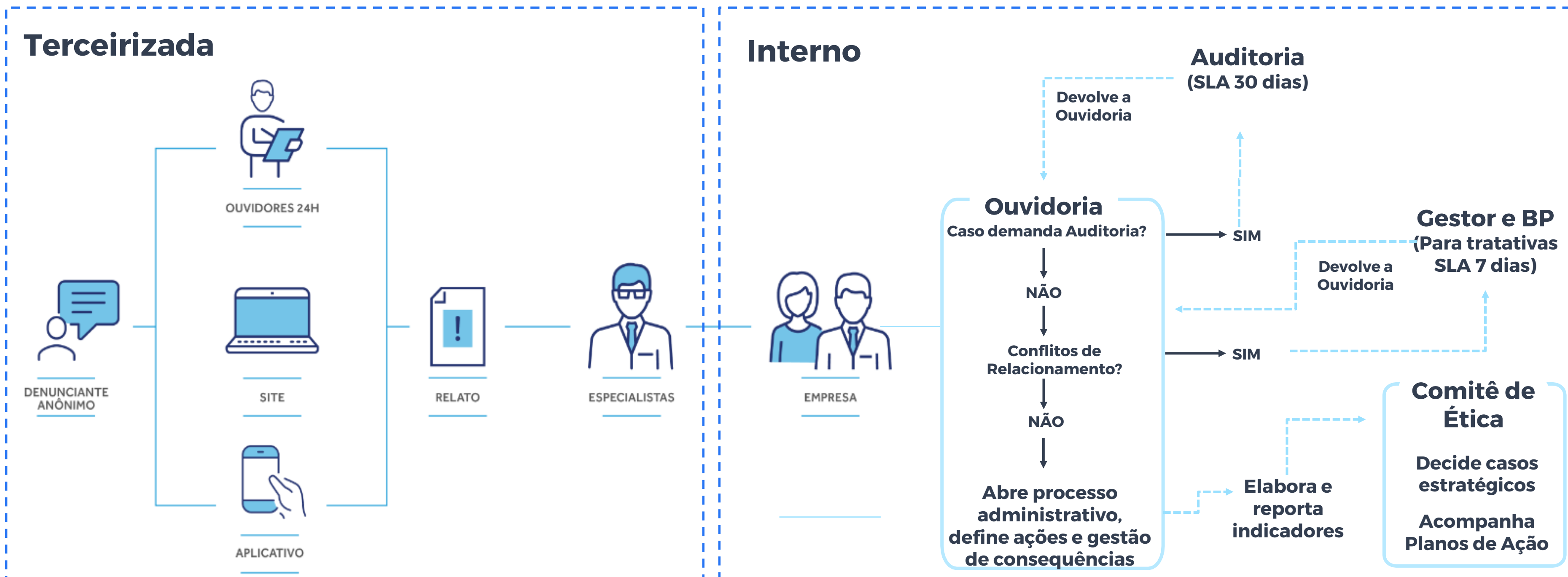
- Potencialização treinamentos e do papel da BP
- Novo Código de Conduta e treinamento online anual
- Governança das reuniões do Comitê de Ética
- Análise e diagnóstico dos indicadores, por praças
- Cruzamentos com Pesquisas de Clima

Continuidade 2024-2025

- Assegurar a aderência da liderança e da operação ao Código de Conduta
- Garantir o conhecimento do Canal (como e quando procurá-lo)
- Buscar superar o índice de confiança a cada ano na pesquisa de clima oficial

Como funciona

Os registros de denúncias podem ser realizados por meio de ligação (0800), site ou aplicativo, 24 horas por dia, 7 dias por semana. Em casos de Fraude, o Canal de Ouvidoria atua em conjunto com a Auditoria. O Comitê de Ética exerce governança da estratégia ética e supervisiona o Canal. Essa estrutura garante a independência e autonomia para a condução de decisões de desvios de conduta.



Nossos pilares



Escopo de apuração

Atuar em diversas situações:



**Assuntos
Críticos**

→
**Assédio Moral e Sexual
Discriminação
Desrespeito
Perseguição
Abuso de Poder
Uso de Drogas / Bebidas Alcoólicas
Porte de Armas
Agressão física ou verbal
Relacionamento amoroso**



**Conflitos de
Relacionamento**

→
**Vividos no dia a dia com pares,
parceiros ou com gestores**



Orientação

→
**Aconselhamento e apoio,
reclamações, sugestões e elogios**

LIÇÕES APRENDIDAS

**Erramos e
aprendemos**

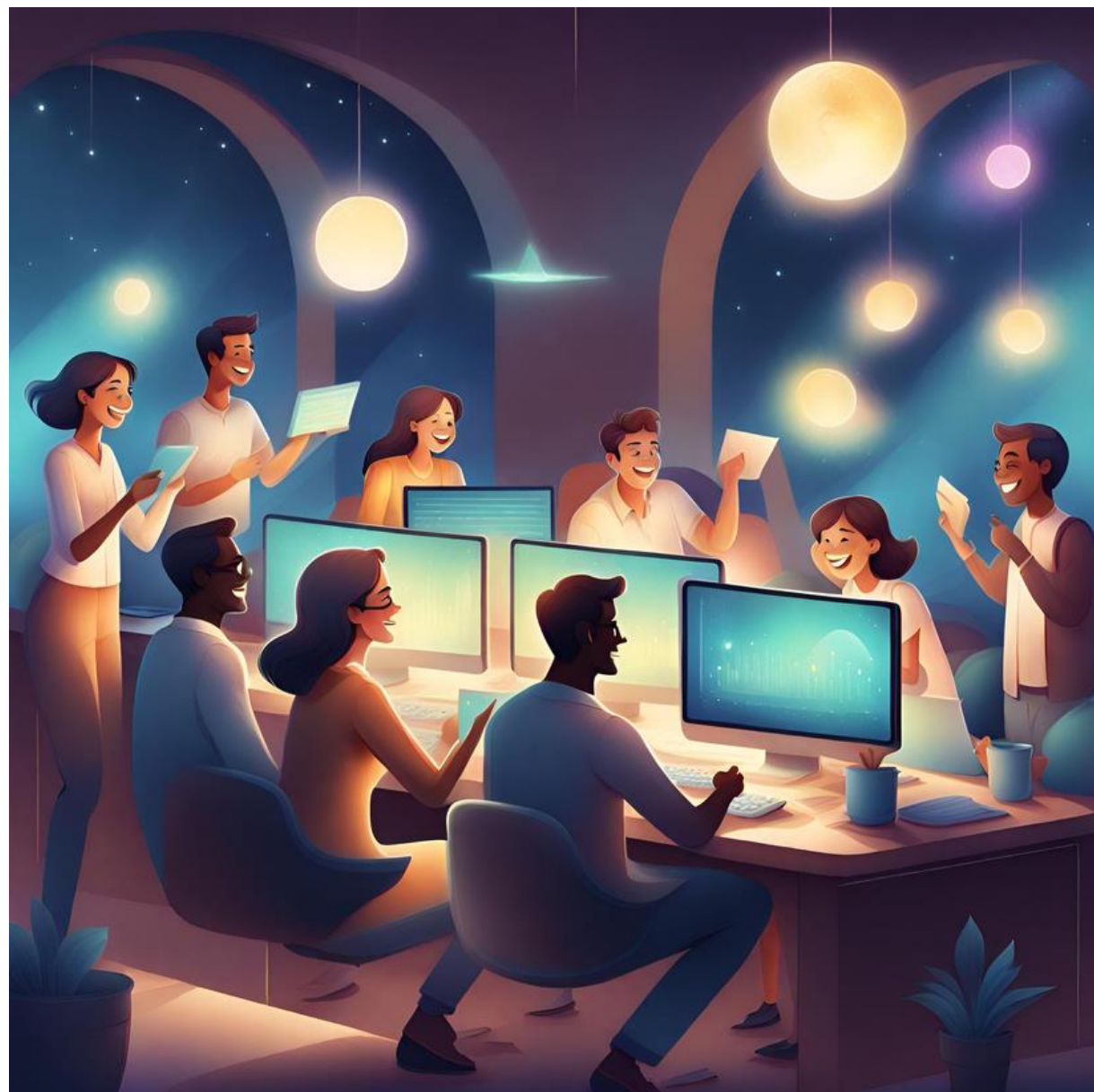
Ter medo de quem manda acaba com a saúde mental não só de um indivíduo mas com a de um time inteiro.

Lideranças que sabem escutar ativamente são fundamentais para a criação de uma cultura ética, saudável e produtiva.

Criticar é fácil. Criticar apontando melhorias, poucos sabem fazer. Colaboradores que confiam em seus gestores se sentem muito mais produtivos e inventivos.

**LIDERANÇAS
HUMANIZADAS
fazem a diferença**





FALAR DE ÉTICA NÃO PODE SER CHATO

É preciso entender o “dialeto”
da sua organização, traduzindo
da melhor forma possível
conceitos jurídicos e técnicos

É preciso buscar
novas formas, de
passar conceitos e
ensinar as pessoas,
que tem culturas e
histórias diferentes

Vamos falar de assédio moral?

<https://www.youtube.com/watch?v=jbMQTAKGrQY>

OUTROS FATORES IMPORTANTES DA ÁREA DE ÉTICA

■ Fala o que o jurídico não quer ouvir

O Canal de Ética não atende o Jurídico. Ele fala a verdade, custe o que custar

■ Indicadores em tempo real

As decisões precisam ser adotadas rápido, sob pena de ineficácia

■ Zelo pela imagem

O Canal de Ética preza diariamente pela sua imagem junto aos empregados e administração

■ Nem tudo que é ético, é jurídico, e vice-versa

As decisões éticas são as mais difíceis, mas também as que vão garantir a perpetuidade do negócio a longo prazo

**“A ÉTICA É,
ACIMA DE
TUDO, UMA
ESCOLHA”**

**Mario
Sergio
Cortella**

Para Perguntas e Comentários

GRATIDÃO,

VITOR CESAR DE FREITAS
MORET

LINKEDIN

[www.linkedin.com/in/vitor-césar-de-
freitas-moret-52246bb1](https://www.linkedin.com/in/vitor-césar-de-freitas-moret-52246bb1)

Referências

IBC

<https://www.ibccoaching.com.br/portal/vida-profissional/quais-os-impactos-da-falta-de-etica-no-trabalho/>

OIT

<https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%Aancia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas>

TST

<https://tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0>