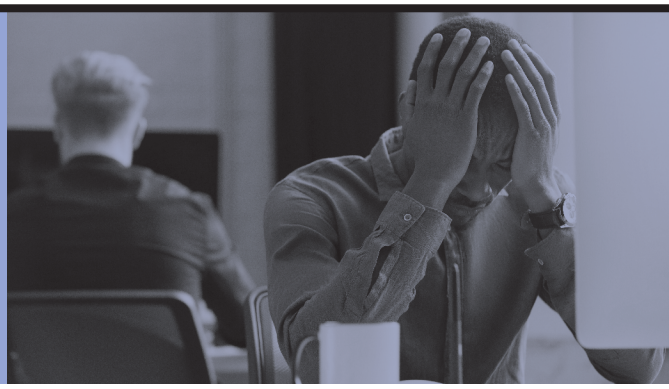
DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

ASSÉDIO

EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS EM NEGOCIAÇÕES COLETIVAS



ASSÉDIO

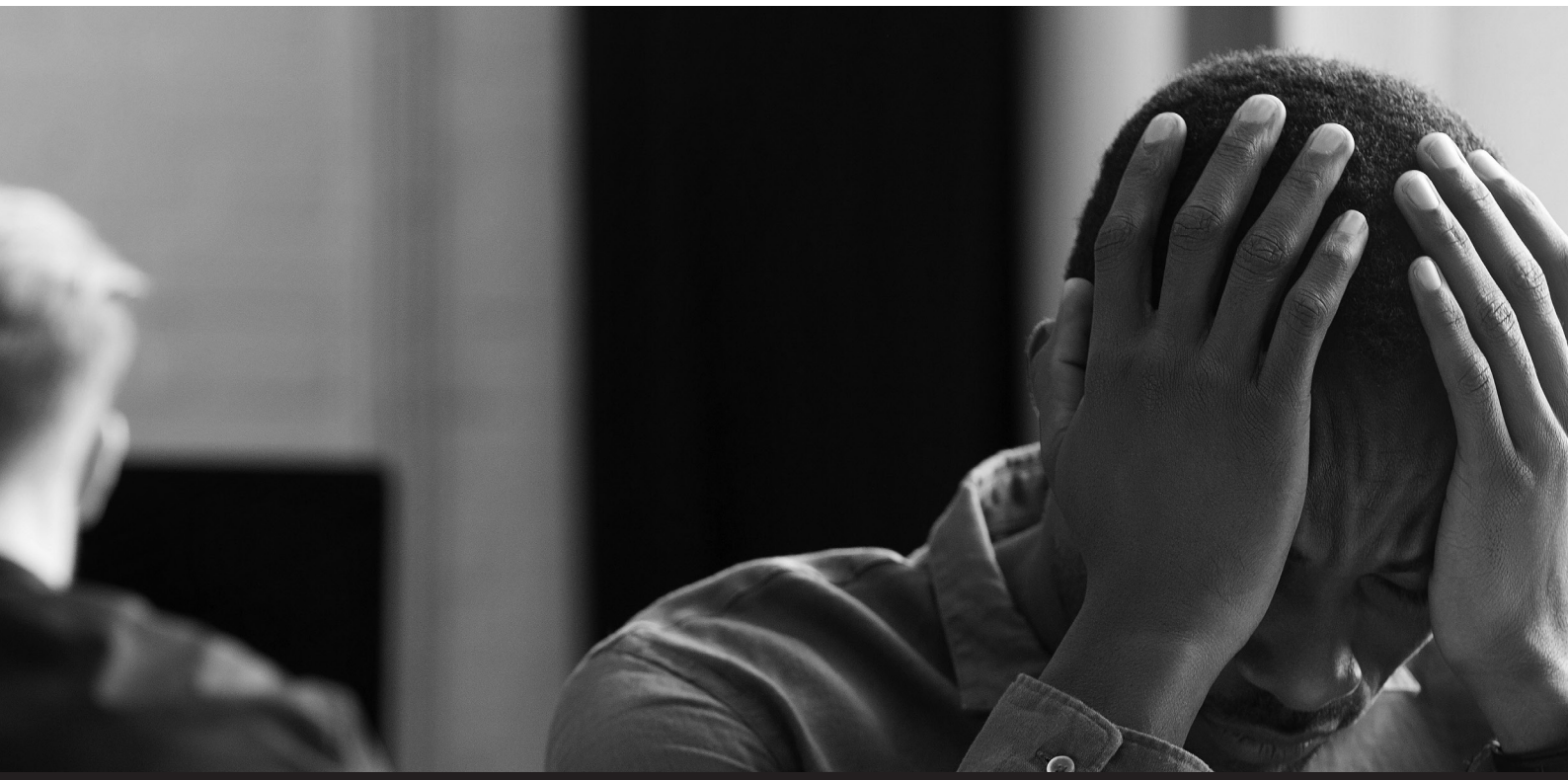
O movimento sindical desempenha um papel fundamental nas relações de trabalho, atuando como um agente de transformação social. A negociação coletiva possibilita a adoção de medidas para combater o assédio e conscientizar os trabalhadores sobre este problema, garantindo assim um ambiente de trabalho mais justo e harmonioso.

O assédio moral ocorre quando há um conjunto de comportamentos abusivos, repetidos e prolongados, que visam degradar as condições de trabalho de uma pessoa, que incluem humilhações, ameaças, isolamento social, atribuição de tarefas desvalorizadas, entre outros atos que visam prejudicar a vítima. Já o assédio sexual envolve conduta de natureza sexual indesejada que cause constrangimento, humilhação, medo ou qualquer outro tipo de violação à dignidade da pessoa.

CLÁUSULAS QUE COMBATEM O ASSÉDIO

Neste caderno é possível conhecer 20 exemplos de boas práticas que foram negociadas em acordos e convenções registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em várias regiões do país em 2023 que combatem o assédio moral e sexual.

As cláusulas que buscam combater o assédio foram pactuadas em cerca de 6% das negociações do Mediador em 2023. Nos acordos e convenções coletivas, as partes se comprometem a realizar campanhas de conscientização, receber e apurar denúncias, fornecer acompanhamento psicológicos para vítimas de assédio e adotar outras medidas que visam prevenir a ocorrência de casos de assédio.



DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

CLÁUSULAS QUE COMBATEM O ASSÉDIO

ASSÉDIO MORAL

A Empresa compromete-se a não praticar qualquer tipo de conduta abusiva manifestada, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos ou de qualquer natureza que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de seus trabalhadores e trabalhadoras e ao seu emprego ou degradação do ambiente de trabalho e que se configurem como prática de assédio moral.

PARÁGRAFO ÚNICO - Caberá a Empresa acordante, fiscalizar e zelar pela manutenção do ambiente harmonioso e respeitoso e tomar medidas para coibir práticas inadequadas, garantindo as relações no trabalho onde predomine a dignidade e respeito mútuo.

Indústria da alimentação - Ceará
Registro no MTE: CE001019/2023

RESPEITO E VALORIZAÇÃO EMPREGADO:
PREVENÇÃO ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

Agir com integridade, valorizar quem faz a nossa empresa e respeitar todas as pessoas no ambiente de trabalho e no nosso entorno são valores para a EMPRESA. Questões relativas à violação do Código de Conduta, assédio moral e sexual ou questões de qualquer outra natureza que representem ações impróprias ou prejudiciais aos empregados poderão ser encaminhadas ao Canal de Denúncias.

Transportes - Maranhão
Registro no MTE: MA000005/2024

COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

A COOPERATIVA, de acordo com a lei, coibirá dentro de seu quadro de empregados, a prática de assédio sexual e ou moral no local de trabalho, caracterizadas por situações constrangedoras, humilhantes, vexatórias e discriminatórias, promovidas por superior hierárquico ou qualquer outro empregado em relação aos seus subordinados ou outro colega de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A COOPERATIVA apoiará e em conjunto com o sindicato promoverá medidas que visam prevenir e combater dentro do quadro de empregados, práticas de condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual ou moral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Eventuais denúncias de ocorrências de práticas capituladas nesta clausula, serão objeto de avaliação por parte da cooperativa, da adoção das medidas apropriadas a cada caso e respondida a (o) denunciante dentro do prazo legal.

Estabelecimentos bancários - Rondônia
Registro no MTE: RO000174/2023*

ASSÉDIO MORAL

Considera-se assédio moral 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, traga danos à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais ou cause sofrimento psicológico e deterioração da saúde mental do farmacêutico.

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

I - Em desprezo, ignorância ou humilhação ao farmacêutico, 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;

II - Na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis à sua vida funcional;

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

IV - Na exposição do farmacêutico a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;

V - Em ações que visem desestabilizar emocional e profissionalmente o profissional e agir de modo a livrar-se da vítima, forçando-o a pedir demissão ou demiti-lo, em geral, por insubordinação;

VI - Conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, gestos escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Caracteriza-se pela intencionalidade e repetitividade de longa duração.

Farmacêuticos - Pernambuco
Registro no MTE: PE000348/2023

CLÁUSULAS QUE COMBATEM O ASSÉDIO

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

As empresas deverão elaborar norma interna, ou, procedimento, ou, palestra, ou, divulgação para todos os seus trabalhadores quanto ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, anualmente nas palestras da SIPAT.
PARÁGRAFO ÚNICO - Na semana da SIPAT a empresa deverá inserir palestras/ seminários voltados especificamente à importância da prevenção da saúde da mulher.

Indústria química - Amazonas
Registro no MTE: AM000037/2023

ASSÉDIO MORAL / SEXUAL

As partes convencionam que será adotada uma política rigorosa de prevenção, coibição e repressão à ocorrência de assédio moral e assédio sexual nos locais de trabalho, por meio de regulamentação e procedimentos adequados.
Parágrafo Primeiro: A denúncia de assédio moral ou assédio sexual deverá ser efetuada por trabalhador devidamente identificado, pela entidade sindical ou de forma anônima e as empresas deverão proceder à averiguação no prazo máximo de 15 (quinze) dias da data do recebimento da denúncia.
Parágrafo Segundo: Fica convencionado que toda e qualquer denúncia e/ ou resposta encaminhada às partes (empresa e sindicato) será devidamente formalizada por meio de correspondência específica, mantendo-se o sigilo cabível.
Parágrafo Terceiro: Fica ajustado ainda, caso seja configurado assédio moral ou sexual, a obrigação das empresas de prestarem total apoio ao trabalhador assediado, através da devida assistência, resguardando sempre o direito do trabalhador submetido ao ato, de tomar as medidas legais que julgue cabíveis.

Comunicações - Tocantins
Registro no MTE: TO000070/2023

CLÁUSULAS QUE COMBATEM O ASSÉDIO

DO ASSÉDIO MORAL

A empresa reconhecerá e apurará, por intermédio de comissão paritária formada pela empresa e sindicato, toda denúncia de assédio moral (marginalização profissional, revanchismo, intimidação, etc.), recebida do próprio assediado da entidade sindical ou anônima, de assédio moral e indicarão as ações/medidas para coibir esses procedimentos.

Parágrafo único. A empresa, em estrito respeito à dignidade humana do trabalhador orientará seus empregados, gerentes e gestores, através de circular, objetivando neutralizar práticas de "mobbing" ou terror psicológico que ocasione danos psíquicos aos empregados, degradando o ambiente de trabalho.

Purificação e distribuição de água e em serviços de esgoto - Roraima
Registro no MTE: RR000024/2024

ASSÉDIO SEXUAL

As partes se comprometem a adotar as medidas necessárias para evitar a ocorrência de situação de assédio sexual, entendido como qualquer manifestação que, mediante ameaça ou coação, objetive a prática de ato libidinoso ou conjunção carnal, consideradas nulas todas as penalidades, inclusive a dispensa imputada à vítima em razão de resistência ao assédio sexual.

Difusão cultural - Rio de Janeiro
Registro no MTE: RJ000910/2023

CONSTRANGIMENTO MORAL

A EMPRESA se compromete que, na sua política interna, serão implementadas orientações de conduta comportamental a seus supervisores, gerentes e dirigentes, para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão, constrangimento moral ou antiético contra seus subordinados.

Telecomunicações e operadores de mesas telefônicas - Santa Catarina
Registro no MTE: SC002103/2023

CLÁUSULAS QUE COMBATEM O ASSÉDIO

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

As EMPRESAS se obrigam a informar em quadro de aviso, seus TRABALHADORES, que não será admitida nenhuma prática de assédio moral e sexual.

Telecomunicações e operadores de mesas telefônicas - Goiás
Registro no MTE: GO000457/2023

GARANTIAS ÀS VÍTIMAS DE ASSÉDIO

Serão garantidos emprego e salário à vítima de assédio enquanto apurada a denúncia e no caso de sua confirmação, limitado ao máximo de 12 meses.
Parágrafo Único - A vítima de assédio deverá fundamentar os fatos ocorridos ao empregador, ao sindicato e/ou à autoridade competente, assim como poderá acompanhar a apuração da denúncia.

Assessoramento, perícias, informações e pesquisa - Rio Grande do Sul
Registro no MTE: RS003994/2023*

DANO MORAL

A empresa é responsável por condições de trabalho adequadas a todos os trabalhadores. Se o trabalhador individual ou coletivamente, for vítima de situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias no exercício de sua função, por um superior hierárquico, vindo a comprometer a saúde física/mental dos mesmos, o superior hierárquico e a empresa serão responsabilizados pela degradação deliberada das condições de trabalho.
Caberá ao empregador, SESMT, CIPA averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo relações no trabalho onde predomine a dignidade e respeito pelo outro e a seus direitos de cidadão.
Direitos dos trabalhadores
1. Na hipótese do trabalhador ou testemunha do assédio moral ser demitido, será anulada a demissão.
2. O agressor deverá retratar-se por escrito, retirando as queixas contra o/os trabalhador/es.
3. Se houver reincidência de práticas ofensivas e violência moral, sem que medidas preventivas tenham sido adotadas pelo empregador em relação à organização do trabalho e à concepção do posto de trabalho, este deverá ser responsabilizado solidariamente.

4. O custeio do tratamento do/s funcionário/s que adoeceram/foram vítimas de acidente em função de assédio moral, até obtenção da alta, será responsabilidade da empresa.
5. Ficará assegurada a indenização da vítima por danos a sua dignidade, integridade e agravos à saúde física/mental, independente de querer continuar ou não na empresa.
6. Considerar o conjunto de agravos à saúde em consequência do assédio moral como doença do trabalho, exigindo da empresa a notificação/comunicação do acidente de trabalho-CAT e posterior reconhecimento do INSS. Essa ação deverá ser precedida de laudo de psicólogo ou médico, em que reconheçam os danos psíquicos e agravos à saúde como oriundos das condições e relações de trabalho.
Deveres do empregador
1. Cabe a empresa, custear e implementar programa de prevenção, proteção, informação, formação, segurança contra as práticas de assédio moral.
2. Compor equipe multidisciplinar de representante da empresa, CIPA, médico do trabalho, psicólogo, sociólogo, assistente social, advogado trabalhista, representante do Sindicato e acompanhamento do Ministério do Trabalho - DRT. Responsáveis por programa de intervenção que terão como objetivo: avaliar os fatores psicossociais, identificar e determinar os problemas; admitir a existência dos problemas; definir a violência moral; informar e sensibilizar o conjunto dos funcionários acerca dos danos e agravos à saúde em consequência do assédio moral, informando o empregador dos custos para a empresa; elaborar política de relações humana e ética em atos; difundir os resultados das práticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores.
3. Cabe a equipe multidisciplinar elaborar código de ética que vise coibir toda manifestação de discriminação (etnia/racial, sexual, idade, gênero) e de práticas nocivas à saúde física/mental e a segurança dos trabalhadores, em particular o assédio moral e o assédio sexual. Deverá a empresa encaminhar cópia protocolada do código para o sindicato da categoria, o Ministério Público e o Ministério do Trabalho.
4. Todos trabalhadores deverão conhecer o conteúdo do código de ética assim como possuir uma cópia do mesmo, não sendo aceito como 'conhecimento' do mesmo, assinatura de "termo de responsabilidade".
5. Criar espaços de confiança dentro da empresa, em que o trabalhador/a possa ser escutado/a com respeito, sendo garantido o sigilo da confidência

Indústria metalúrgica, mecânica e do material elétrico - Minas Gerais
Registro no MTE: MG003952/2023

CLÁUSULAS QUE COMBATEM O ASSÉDIO

DO COMPLIANCE

Tendo como norte as principais normas de Compliance no Brasil bem como sua extrema relevância e observância obrigatória, quais sejam Lei Anticorrupção (Lei nº: 12.846/2013); Decreto nº: 11.129/22; Lei de Lavagem de Dinheiro (Lei nº: 9.613/1998; Lei de Concorrência (Lei nº: 12.529/2011); Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011); Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº: 13.709/2018) bem como Normas Regulatórias de Órgãos Governamentais; as partes convenentes fixam e compreendem:

§1º. Há Código de Conduta amplamente disponível e divulgado contendo regras e diretrizes as quais orientam quais as condutas desejáveis, legais e éticas a serem seguidas, desde os valores corporativos, prevenção de suborno, proteção de dados, bons comportamentos, e combate ao assédio e violências no ambiente de trabalho.

§2º. Há Canal de Ouvidoria o qual, através deste, todos os colaboradores possuem amplo acesso digital e confidencial, para relatarem as denúncias que serão tratadas, inicialmente, por empresa terceirizada especializada afim de aplicar a análise primeira, identificando e classificando o tema bem como protegendo a autonomia do relato; Posteriormente, haverá um Grupo de Trabalho que iniciará as investigações seguindo todos os trâmites legais, normativos e pilares do Compliance para a devida apuração do caso.

§3º. Há encontros mensais e semanais, além de esporadicamente encontros fora desta periodicidade, para empenhar o devido tratamento às denúncias. O reporte dos índices das investigações sigilosas são feitos à Diretoria bem como ao Conselho de Auditoria, preservando sempre a integridade dos envolvidos bem como da própria investigação.

§4º. A empresa possui políticas de orientação, prevenção e combate à discriminação, ao assédio moral e sexual, tais como: a) Promover através da CIPA+A e GT de Compliance e Academia Grupo Maringá, palestras e debates nos locais de trabalho; b) publicar e divulgar obras especificas sobre os temas; c) realizar oficinas com especialistas da área.

§5º. Toda conjuntura sistemática de Compliance previne toda a companhia e seus trabalhadores nos riscos, identificação antecipada de problemas, reconhecimento de ilicitudes, proteção reputacional, conscientização dos colaboradores, protege as modalidades de violência contra a mulher, assédios moral, sexual e organizacional, discriminação e intolerância, corrupção, fraudes e conflitos de interesses.

Indústria metalúrgica, mecânica e do material elétrico - São Paulo
Registro no MTE: SP000895/2024

CLÁUSULAS QUE COMBATEM O ASSÉDIO

DO TRABALHO DA MULHER

Em relação ao trabalho da mulher, as empresas observarão, além das disposições já inseridas neste instrumento, as seguintes normas:
Não fará as empresas qualquer restrição à contratação de mulher na função de motorista, levando-se em consideração tão somente a sua aptidão para o cargo.
Será considerada falta grave o assédio sexual, entendido como tal toda e qualquer manifestação com o objetivo de consecução de prática de ato libidinoso ou conjunção carnal, que para a obtenção da concordância utilize-se de ameaça ou coação.
A empregada gestante, desde o início da gravidez até seis meses após o parto, não poderá ser dispensada, exceto se cometer falta grave, devidamente comprovada em Inquérito Judicial.
Na ocorrência de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, é assegurada a estabilidade no emprego por um período de 120 (cento e vinte) dias a partir da data do evento.

Transportes - Mato Grosso
Registro no MTE: MT000076/2023

INCENTIVO AO CRESCIMENTO PROFISSIONAL DA MULHER NA CONSTRUÇÃO CIVIL

As entidades sindicais, profissional e patronal se comprometem a efetuar campanha junto as empresas integrantes da categoria e às profissionais da construção civil, no sentido de que as empresas envidem esforços para estimular e possibilitar o acesso das mulheres aos cursos de formação e aperfeiçoamento do SENAI para sua formação profissional, bem como caberá ao sindicato profissional fazer campanha junto às integrantes da categoria para que estas procurem matricular-se em cursos de formação profissional que as habilitem a almejar seu crescimento profissional na categoria.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas envidarão esforços no sentido de conscientizar os trabalhadores acerca da impropriedade da prática de assédio sexual às mulheres, promovendo campanha de conscientização neste sentido.
PARÁGRAFO SEGUNDO: Denunciado assédio, deverá a empresa imediatamente apurar os fatos e, se constatada sua existência, aplicar as penalidades legais aos trabalhadores envolvidos no referido episódio, se for o caso.

Construção e mobiliário - Pará
Registro no MTE: PA000790/2023

CLÁUSULAS QUE COMBATEM O ASSÉDIO

MULHER TRABALHADORA RURAL

Serão considerados como licença remunerada, os dias em que a trabalhadora rural tiver que se ausentar, três vezes ao ano, para exames de prevenção contra o câncer, justificado mediante atestado médico fornecido por médico habilitado,
Parágrafo Primeiro - Será vedado qualquer tipo de discriminação ou comportamento abusivo contra o trabalho da mulher, tais como a exigência de esterilização para obtenção ou permanência no emprego, ou assédio sexual de empregadores, prepostos ou colegas de trabalho.
Parágrafo Segundo - O descumprimento do parágrafo primeiro ensejará a rescisão contratual nos termos do artigo 483 da CLT.

Rural - Bahia
Registro no MTE: BA000675/2023

TEMA DA SIPAT

Acordam as empresas que a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) inclua, como temas necessários, a Síndrome de Burnout (Síndrome do Esgotamento Profissional), a depressão, o estresse, a ansiedade e o assédio moral.

Empresas jornalísticas - Rio Grande do Sul
Registro no MTE: RS003817/2023*

ABSTENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

A EMPRESA se compromete a não praticar qualquer tipo de conduta abusiva, manifestada, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos ou de qualquer natureza que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de seus trabalhadores e trabalhadoras, e ao seu emprego ou degradação do ambiente de trabalho, e que se configurem como prática de assédio moral.
Parágrafo Único - A EMPRESA reconhece que as vítimas da prática de Assédio Moral serão enquadradas na condição de acidente de trabalho, com a emissão da respectiva Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

Indústria petroquímica - Rio Grande do Norte
Registro no MTE: RN000354/2023*

CLÁUSULAS QUE COMBATEM O ASSÉDIO

ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

As partes convencionam que será adotada uma política rigorosa de prevenção, coibição/repressão à ocorrência de assédio moral e assédio sexual, ou ainda, ato antissindical, nos locais de trabalho, garantindo total respeito à dignidade humana, sem atos de discriminação ou tratamento desigual ao trabalhador em razão de sua etnia, sexo, estado civil, idade, responsabilidades familiares com pessoas indefesas, por gravidez, por necessitar de licença médica de qualquer natureza, por credo religioso, convicções políticas, nacionalidade ou condição social, por meio de regulamentação e procedimentos legais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa não aplicará advertências por motivos banais e, ao aplicar todo e qualquer tipo de advertência disciplinar, permitirá a ampla defesa e o contraditório, só aplicando a sanção disciplinar após a conclusão da avaliação das razões das partes envolvidas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa propiciará auxílio psicológico e retreinamento, para os envolvidos em sucessivas punições, seja o autor do pedido de punição, como também o punido.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa não aplicará nenhuma punição por queda de rendimento do Teleoperador ou Supervisor, causada por falha nos Sistemas e Equipamentos.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa promoverá atividades de requalificação permanente para estimular um bom relacionamento entre os trabalhadores e o empregador ou seus representantes.

PARÁGRAFO QUINTO: A denúncia de assédio moral ou assédio sexual, deverá ser efetuada por trabalhador devidamente identificado, pela entidade sindical ou de forma anônima; as empresas deverão proceder a averiguação no prazo máximo de 15 (quinze) dias da data do recebimento da denúncia.

PARÁGRAFO SEXTO: Fica convencionado que toda e qualquer denúncia/resposta encaminhada as partes (empresa/Sinttel-PI) será devidamente formalizada por meio de correspondência específica, mantendo-se o sigilo cabível.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Fica ajustado ainda, caso seja configurado assédio moral ou sexual, a obrigação das empresas prestarem total apoio ao trabalhador assediado, através da devida assistência, resguardando sempre o direito do trabalhador submetido ao ato, tomar as medidas legais que julgue cabível.

Telecomunicações e operadores de mesas telefônicas - Piauí
Registro no MTE: PI000086/2023

CLÁUSULAS QUE COMBATEM O ASSÉDIO

ASSÉDIO MORAL

A empresa fica obrigada a apresentar ao funcionário que eventualmente sofrer punição a devida justificativa por escrito, independente se for uma simples advertência ou uma suspensão. O funcionário não deve ser punido em caso de apresentação de atestado médico válido por falta ao trabalho ou pela negativa em realizar horas extras. Estas medidas visam inibir a prática do assédio moral.
Parágrafo único - Para evitar possíveis abusos de autoridade, configurando a prática do assédio moral, toda e qualquer advertência dos superiores aos funcionários deve ser feita por escrito e devidamente fundamentada.

Asseio e conservação - Paraíba
Registro no MTE: PB000508/2023*

Que esses exemplos de boas práticas sirvam de incentivo à negociação coletiva, entendida não apenas como um direito, mas como uma ferramenta eficaz para a construção de um mercado de trabalho mais justo e sustentável. A ampliação dos direitos trabalhistas é essencial para assegurar que o crescimento econômico venha acompanhado de melhores condições de vida para toda a sociedade.

As cláusulas aqui replicadas estão no seu formato original, podendo, eventualmente, apresentar termos que não reflitam a terminologia atual.

*Nota: * A cláusula foi registrada em outro(s) instrumento(s) coletivo(s) de trabalho, além da categoria aqui destacada.*

fonte fotografia: www.freepik.com