

Assédio e discriminação nas relações de trabalho em tempos de pandemia

**Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil
(CCIJB/São Paulo)**

19/05/2021

Introdução



Discussão

- Assédio moral, sexual, discriminação



Pandemia e teletrabalho

- Agravante ou atenuante?



Potenciais desdobramentos

- Queda de produtividade e retenção
- Ações individuais
- Investigações pelas autoridades
- Efeitos reputacionais e midiáticos



Com enfrentar

- Transparência nas comunicações
- Renovação e atualização de campanhas
- Fomento à cultura do reporte



O que deve ser reportado

- Alinhar expectativas
- Dar exemplos concretos aos empregados



Como lidar

- Analisar o histórico de cada situação
- Apurar o nível de sensibilidade da denúncia
- Demonstrar efetividade

Assédio e discriminação

Conceitos



Assédio Moral

Todo e qualquer comportamento abusivo e reiterado que comprometa a dignidade ou integridade psicológica ou física de uma pessoa.



Assédio Sexual

Código Penal: 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.



Discriminação

Distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, descendência étnica, gênero, deficiência, idade, religião, condição financeira, gravidez, reabilitação profissional, participação em ações sindicais, orientação política ou qualquer outro fator.

Exemplos concretos

Assédio moral



É assédio

- Expor a pessoa a situações constrangedoras, especialmente de forma pública
- Ridicularizar, fazer “piadas” e comentários com base em características pessoais e estereótipos
- Isolar um empregado por seus pares e superiores
- Sobrecarregar determinadas pessoas de forma irrazoável, impor metas excessivas e prazos incompatíveis com as demandas
- Perseguir empregados em relação a posições políticas (ex. coagir a votarem em determinados candidatos)



Não necessariamente caracteriza assédio

- Supervisão direcionada a todos os empregados
- Feedback negativo, desde que de forma respeitosa (e preferencialmente privada)
- Comentários descontraídos razoáveis, que não atinjam empregados por serem quem são
- ***Diferenças culturais***

Exemplos concretos

Assédio sexual



Chantagem

- *Quid pro quo*
- Promessas de tratamento diferenciado (benefício ou ameaça para permanência ou promoção no emprego)
- *Top down*



Intimidação/ambiental

- Insinuações, gestos, sons ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual e/ou obscenos
- E-mails com expressões dúbias, comentários, indiretas
- Mensagens em grupos de trabalho com conteúdo sexual e/ou obsceno (ex. imagens, “figurinhas”)
- Piadas, expressões, e conversas indesejáveis sobre sexo
- Convites impertinentes e reiterados/pressão para participar de encontros
- Trabalho presencial: contato físico indesejado

Exemplos concretos Discriminação



- Lei 9.029/95: Limitar o acesso ao trabalho ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros
- Permitir diferenças salariais por motivos de gênero, etnia ou outros para empregados que desempenham funções idênticas
- Pautar distribuição de trabalhos com base em estereótipos (ex. concentrar demandas administrativas em mulheres)
- Fazer comentários que inferiorizem ou excluam determinado grupo com base estereótipos (inclusive microagressões)
- *Mansplaining, manterrupting e gaslighting*
- Invadir a esfera da vida privada do empregado (ex. perguntar se a empregada pretende ter filho e quando)
- Não reconhecer o nome social de trabalhador ou trabalhadora, utilizar terminologia equivocada e ultrapassada
- Não observar a diversidade e representatividade na comunicação com os empregados

Assédio e discriminação em tempos de pandemia

Tendências

- 
- Impor reuniões virtuais de forma exagerada com a finalidade de fiscalizar os empregados
 - Cobrança e ligações em horários inapropriados (sensação de disposição 24 horas)
 - Ignorar horários de descanso, alimentação, sono, autocuidado
 - Questionar/reclamar do ambiente familiar dos empregados de forma rude e constrangedora (sons de crianças e animais)
 - *Cyberperseguição* (proporcionadas pelas tecnologias da informação e comunicação)
 - Trabalho presencial: não fornecer os equipamentos de proteção adequados



Lei na Argentina

Lei de teletrabalho já contempla regulamentação sobre o direito à desconexão digital, sinalizando para um aumento na preocupação sobre o tema que pode eventualmente influenciar a legislação e jurisprudência no Brasil.

Alguns projetos de lei relevantes



PL 130/2011

- Objeto: Inclui artigo § 7º ao art. 461 da CLT que impõe multa em favor da empregada de até 5 vezes a diferença salarial no período imprescrito por motivo de sexo, idade, cor ou situação familiar da mulher
- Status: aguarda sanção presidencial



PL 4742/2001

- Objeto: Tipifica a o assédio moral no trabalho como a conduta de ofender reiteradamente a dignidade de outro, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função
- Status: aprovado pela Câmara dos Deputados em 2019, aguarda análise do Senado

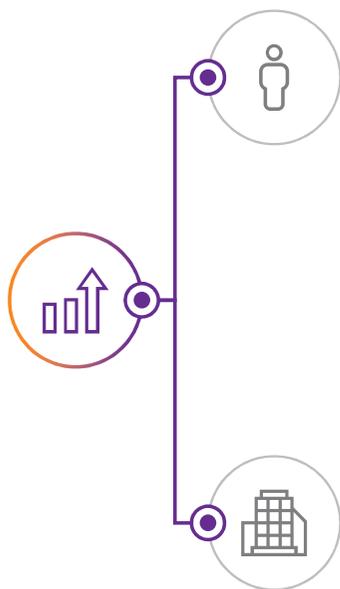
Importância da prevenção do assédio e discriminação

Perspectiva dos empregados

- Pertencimento
- Saúde mental/transtornos ocupacionais
- Performance
- Produtividade e eficiência
- Dispensa com justa causa; crimes contra a honra (calúnia, difamação, injúria), crimes sexuais (importunação, estupro, etc.)

Perspectiva das empresas

- Atração e retenção de talentos
- Afastamentos e licenças médicas
- Responsabilidade trabalhista (indenizações)
- Danos à imagem e reputação



Como lidar com denúncias sobre assédio e discriminação

Denúncias podem ser oportunidades/pontos de partida para remediação e prevenção

PREVENÇÃO



- Avaliação mediata após a experiência
- Incorporar os aprendizados decorrentes das denúncias para prevenir novos casos
- Fomentar a cultura do reporte

DENÚNCIA



INVESTIGAÇÃO



Avaliação imediata das denúncias, a partir de conversas, entrevistas, documentos

O que fazer a partir da denúncia?

-  1 Revisar políticas internas relacionadas ao assunto objeto de investigação, bem como confrontá-las com as práticas da Companhia
-  2 Revisar o histórico do(a) denunciado(a) e da Companhia (ex. há outras reclamações envolvendo as mesmas pessoas, há alguma ação judicial envolvendo os mesmos fatos/pessoa?)
-  3 Contatar os envolvidos, conduzir entrevistas e coletar provas de maneira que se respeite os procedimentos internos e a confidencialidade
-  4 Aplicar eventuais penalidades, também em atenção ao histórico de casos semelhantes, se houver
-  5 Dar feedback ao denunciante, na medida do possível

どうもありがとうございます!

Marina Dutra (marina.dutra@mattosfilho.com.br)

Daniel Vergna (daniel.vergna@mattosfilho.com.br)

MATTOS FILHO >

Mattos Filho, Veiga Filho,
Marrey Jr e Quiroga Advogados

 /company/mattosfilho

 /mattos_filho

 /mattosfilhoadvogados

 /mattosfilho

www.mattosfilho.com.br

 **Único** O portal de notícias
do Mattos Filho

www.mattosfilho.com.br/unico