



COMO DENUNCIAR

- Realize denúncias internamente;
- Denuncie no Ministério do Trabalho;
- Denuncie no Ministério Público do Trabalho;
- Denuncie no Sindicato;
- Registre Boletim de Ocorrência;
- Busque apoio no CEREST (Centros de Referências Especializados em Saúde do Trabalhador).

LEGISLAÇÃO E POLÍTICAS DE COMBATE AO ASSÉDIO

Constituição da República	Art. 1º (III e IV); art. 5º (X); e 6º
Código Civil (Lei 10.406/2002)	Art. 186
Lei 8.112/1990	Art. 116 (II, IX e XI)
Lei 10.224/2001	Art. 1º
Lei 14.457/2022	
Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5452/1943)	Art. 483

IMPORTANTE:

Desde o dia 21 de setembro de 2022, está em vigor a Lei nº 14.457/2022 que obriga todas as empresas a promoverem treinamentos de combate ao assédio, bem como implementar canais para o recebimento de denúncias.



CABE RESSALTAR QUE O ASSÉDIO SEXUAL É CRIME, CONFORME PREVÊ O CÓDIGO PENAL, NO ARTIGO 216-A. ALÉM DISSO, O ASSÉDIO PODE CONFIGURAR A CHAMADA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO.

Referências:

BAPTISTA, Elaine C.C. et al. As múltiplas violências vivenciadas por farmacêuticas no ambiente laboral. Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v.21, 2023, e02154215. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs2154>>. Acesso em 22 mai. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE FARMÁCIA. **CFF lança campanha de combate à violência e assédio à mulher, que atinge 23% das farmacêuticas.** Disponível em: <<https://site.cff.org.br/noticia/noticias-do-cff/07/03/2023/cff-lanca-campanha-de-combate-a-violencia-e-assedio-a-mulher-que-atinge-23-das-farmaceticas>>. Acesso em 22 mai. 2024.

RIO GRANDE DO SUL. Sindicato dos farmacêuticos do Rio Grande do Sul. **Farmacêuticos, não se calem diante do assédio moral!** Disponível em: <<https://sindifars.com.br/2023/09/25/farmaceticos-nao-se-calem-diante-de-assedio-moral/>>. Acesso em 22 mai. 2024.

BRASIL. Controladoria Geral da União. **Assédio Moral e Sexual.** Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20pode%20ser%20configurado,degradar%20o%20ambiente%20de%20trabalho>>. Acesso em 22 mai. 2024.

JUSBRASIL. **Saiba como denunciar o assédio sexual no trabalho!** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/saiba-como-denunciar-o-assedio-sexual-no-trabalho/1126454060>>. Acesso em 22 mai. 2024.

ASSÉDIO NO TRABALHO

O QUE É ASSÉDIO

O assédio no trabalho é um problema sério e persistente que afeta muitos profissionais, **especialmente as mulheres**. A divisão sexual do trabalho ocasiona iniquidade entre gêneros, bem como situações de violência direcionadas às mulheres no ambiente laboral. Na área farmacêutica, a maioria feminina e a inserção em múltiplos cenários, que envolvem contato com público e parcerias profissionais diferenciadas, pode potencializar a exposição à violência.

O assédio é caracterizado por qualquer comportamento indesejado, verbal ou não verbal, que tenha o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, que pode partir de colegas de trabalho, pacientes, gerentes e empregadores.

Muitas vezes, o assédio envolve um **abuso de poder**, em que alguém em posição hierárquica superior usa dessa vantagem para intimidar, chantagear ou discriminar um subordinado e pode trazer consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e até mesmo o estado.

O assédio pode ser classificado em:

ASSÉDIO INTERPESSOAL

ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

ASSÉDIO INSTITUCIONAL

ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio

TIPOS DE ASSÉDIOS ENFRENTADOS POR MULHERES FARMACÊUTICAS



ASSÉDIO VERBAL

comentários sexistas, piadas ofensivas e insultos relacionados ao gênero durante o exercício de suas atividades profissionais.



ASSÉDIO SEXUAL

avanços sexuais indesejados, toques inapropriados e até mesmo chantagem sexual por parte de colega ou superiores.



DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

barreiras e obstáculos em suas carreiras devido a preconceitos e estereótipos de gênero, sendo preteridas em relação aos colegas homens.

MAIS DE 23% DAS FARMACÊUTICAS RELATAM TER SIDO EXPOSTAS À VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO E 13% AGREDIDAS EM CASA

MEDIDAS DE PREVENÇÃO

Implementar medidas de prevenção contra o assédio pode ajudar a criar um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso, promovendo o bem-estar de todos.

- **Política de Tolerância Zero:** Estabelecer uma política clara de tolerância zero ao assédio, com definições específicas e exemplos de comportamentos inaceitáveis.
- **Treinamento Regular:** Oferecer treinamento contínuo a todos os funcionários sobre assédio, suas formas, como reconhecê-lo e as consequências de tais comportamentos.
- **Canais de Denúncia Confidenciais:** Criar canais seguros e confidenciais para que os funcionários possam denunciar casos de assédio sem medo de retaliação.
- **Procedimentos de Investigação Claros:** Desenvolver procedimentos transparentes e justos para investigar denúncias de assédio, assegurando que todas as alegações sejam tratadas seriamente e investigadas adequadamente.
- **Apoio às Vítimas:** Fornecer suporte às vítimas de assédio, incluindo acesso a aconselhamento, apoio psicológico e assistência legal, se necessário.
- **Comunicação Aberta:** Promover uma cultura de comunicação aberta onde os funcionários se sintam à vontade para discutir questões de assédio e outros problemas.
- **Educação sobre Respeito e Diversidade:** Implementar programas de educação contínua que enfatizem o respeito mútuo e a valorização da diversidade no ambiente de trabalho.
- **Política de Não Retaliação:** Garantir que não haja retaliação contra aqueles que denunciem assédio ou participem de investigações relacionadas.
- **Pesquisas de Clima Organizacional:** Realizar pesquisas regulares sobre o clima organizacional para identificar problemas potenciais e áreas de melhoria.
- **Liderança Exemplar:** Treinar líderes e gerentes para serem exemplos de comportamento respeitoso e ético, e para lidar eficazmente com denúncias de assédio.
- **Revisão Periódica de Políticas:** Revisar regularmente as políticas e procedimentos de prevenção ao assédio, para garantir que estejam atualizados e sejam eficazes as medidas adotadas.