

RESOLUÇÃO AD REFERENDUM N.º 12/2020/SENAR-AR/RO

O Presidente do Conselho Administrativo do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - Administração Regional Rondônia - SENAR-AR/RO, no uso de suas atribuições legais, conforme o disposto no artigo 14, incisos IV e XI, do Regimento Interno do SENAR-AR/RO, em consonância com a aprovação do Conselho Administrativo, conforme o disposto no artigo 7º, incisos I, XV do Regimento Interno do SENAR-AR/RO combinado com o art. 2º incisos I, XIV e artigo 16, incisos I,II; IX; do Regimento Interno do referido Conselho, **RESOLVE:**

Considerando que o assédio moral é uma forma de opressão ao trabalhador com a finalidade de se exercer sobre ele certo domínio e se caracteriza pela insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém que leve à violência psicológica por meio de constrangimento, humilhação, vexame, tortura;

Considerando que o assédio moral causa na vítima adoecimento psicológico dos quais destacam-se: depressão, angústia, distúrbios do sono, conflitos internos, sentimentos de fracasso e inutilidade, palpitações, tremores, hipertensão, distúrbios digestivos, adoecimentos psicossomáticos, ideação e até tentativas de suicídio, quadro que configura um sofrimento cotidiano do trabalhador. Estes sintomas trazem sérios prejuízos tanto à vida dos trabalhadores, quanto na qualidade da prestação dos serviços institucionais;

Considerando que essa prática traz às empresas degradação das condições de trabalho com prejuízos atinente a produtividade, queda da qualidade dos serviços e produtos, faltas ao serviço, arranhões na sua imagem e perdas econômicas com processos judiciais, e os sintomas traz sérios prejuízos tanto na vida dos trabalhadores quanto na qualidade da prestação dos serviços institucionais;

Considerando que o assédio moral tem ligação intrínseca com o assédio sexual e tais práticas também devem ser repelidas com total rigor por parte do empregador;

Considerando que a Constituição Federal brasileira, no artigo 1º estabelece que a República Federativa do Brasil tem como fundamentos: I - a cidadania; ... III - **a dignidade da pessoa humana**; IV - **os valores sociais do trabalho** e da livre iniciativa;

Considerando ser papel das empresas implantar métodos de prevenção de práticas de assédio moral, baseada no imperativo dever de cunho social, humano e econômico;

Considerando que as empresas devem buscar a prevenção, consistente na orientação de seus empregados, dando-lhes conhecimento da lei, realizando reuniões e seminários sobre os limites daquilo em que consiste o assédio moral, estabelecer fórmulas claras de punição aos assediadores, criar efetivo canal de denúncia para os assediados e fazer investigação rigorosa e transparente das denúncias recebidas;

Considerando que o SENAR-RO celebrou o TAC n.25.2019 com o MPT-14, em que se obrigou a não tolerar, coibir e implementar política interna de prevenção e repressão dessa prática maléfica tanto para o trabalhador quanto para a instituição, **RESOLVE:**

Art. 1º - Instituir sanções para os agentes que praticarem assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho institucional desta Regional, seja âmbito interno (administrativo) ou externo (atividades em campo), aplicáveis especialmente aos funcionários, prestadores de serviços, técnicos e supervisores de campo e parceiros institucionais em geral.

Parágrafo primeiro: Para fins de aplicação das sanções desta norma, e de cunho apenas exemplificativo, ou seja, outras condutas não relacionadas abaixo podem ser consideradas assédio, considera-se assédio moral as seguintes condutas:

1. Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
2. Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
3. Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
4. Passar tarefas humilhantes;
5. Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
6. Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
7. Não levar em conta seus problemas de saúde;
8. Criticar a vida particular da vítima;
9. Atribuir apelidos pejorativos;
10. Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
11. Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
12. Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
13. Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
14. Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;

15. Retirar cargos e funções sem motivo justo;
16. Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
17. Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
18. Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
19. Vigilância excessiva;
20. Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
21. Advertir arbitrariamente; e
22. Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

Parágrafo segundo: Para fins de aplicação das sanções desta norma, e de cunho apenas exemplificativo, ou seja, outras condutas não relacionadas abaixo podem ser consideradas assédio, considera-se assédio sexual as condutas descritas abaixo:

a) O assédio sexual pode se dar de várias formas, existem dois tipos de assédio sexual, que são por intimidação e por chantagem;

a-1) Essas duas espécies de assédio sexual sob o prisma do direito do Trabalho se diferenciam no ponto de que em uma é imprescindível a presença do poder hierárquico e na outra é desnecessário a presença do poder, e notar-se-á que uma espécie configura crime e a outra não configura ilícito penal

b) - Assédio Sexual por intimidação

b-1) Essa espécie pode ser também chamada de assédio sexual ambiental, pois ocorre em relação ao ambiente de trabalho, em qualquer prisma, ou seja, é aquele que surge com importunações do sexo oposto, proveniente de incitações sexuais ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, que tem como finalidade prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil de intimidação ou abuso no trabalho;

b-2) Pode se notar que nessa espécie não se faz necessário o poder hierárquico em relação à subordinação jurídica do empregado para com seu empregador. De acordo com essa espécie não se necessita que o assédio sexual seja praticado pelo agente patronal, mas pode ser também por algum funcionário da empresa, colegas de trabalho que dividam o mesmo ambiente de trabalho ou até mesmo por um mero visitante;

b-3) - Nesta espécie, a vítima sofre, por parte de outra pessoa, uma conduta de conotação sexual e que essa o tenha rejeitado e contra a sua vontade tenha permanecido no ambiente, não importando o cargo que este ocupa. Tal conduta descaracteriza o crime estabelecido pela Lei 10.224/2001, que necessita haver poder hierárquico para configurar o crime de assédio sexual no trabalho, mas não excluindo as sanções dispostas nessa lei e em outros instrumentos jurídicos.

c) Assédio Sexual por Chantagem

c-1) O assédio sexual por chantagem consiste na exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que este preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de trabalho;

c-2) De acordo com essa modalidade, é que obrigatório, imprescindível a presença do poder hierárquico no ambiente de trabalho. Necessita-se que haja o abuso de poder por parte do empregador ou de preposto;

c-3) Necessita-se que a vítima fique em condições de constrangimento perante seu empregador, por este estar usando, indevidamente, seu poder sobre a vítima de forma ilegítima, e sendo que esta, fica com medo de reagir, por perder seu emprego.

Art. 2º - Os agentes que praticar quaisquer das condutas tipificadas como assédio moral ou sexual, serão punidas da seguinte forma:

a) Se o agente causador do assédio moral ou sexual for parceiro do SENAR-RO, técnico (a) de campo, instrutor (a); supervisor (a) ou similar, após a apuração concreta do fato o parceiro será descredenciado como prestador de serviço da instituição, nos termos dispostos nesta norma e do edital de credenciamento;

b) Se o agente causador do assédio moral ou sexual for parceiro do SENAR-RO, mobilizador (a), após a apuração concreta do fato, o parceiro será impedido de prestar serviço para a instituição, visto que esse profissional possui ligação direta com o parceiro sindicato, e, por esse motivo, será impedido de executar o trabalho mobilizacional, devendo o sindicato indicar outro colaborador;

c) Se o agente causador do assédio moral ou sexual for parceiro do SENAR-RO, presidente ou representante do sindicato, seja qual cargo ocupar, após a apuração concreta do fato, o parceiro será impedido de prestar serviço para o SENAR -RO pelo prazo de 30 dias, e após o decurso desse prazo, para voltar a prestar serviço novamente deverá pagar multa no valor de **R\$ 3.000,00 (três mil reais)**, além de apresentar um certificado de que participou de alguma palestra sobre combate ao assédio moral ou sexual no ambiente do trabalho;

d) Se o agente causador do assédio moral ou sexual for produtor rural atendido pelo SENAR-RO, o parceiro será

impedido de receber atendimento do SENAR-RO pelo prazo de 30 dias, e após o decurso desse prazo, para voltar a receber o serviço novamente deverá pagar multa no valor de **R\$ 2.000,00 (dois mil reais)**, além de apresentar um certificado de que participou de alguma palestra sobre combate ao assédio moral ou sexual no ambiente do trabalho;

e) Se o agente causador do assédio moral ou sexual for empregado do SENAR-RO, será apurado o fato por meio de procedimento investigativo, e, ao final, caso haja provas concretas, será demitido por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT, caput e suas alínea

Parágrafo único: Em todos os casos de aplicação das penalidades descritas acima, será aberto processo investigativo, por meio eletrônico, o qual correrá em sigilo, instruído com provas documentais e orais se for o caso, sempre oportunizando ao investigado a ampla defesa e contraditório.

Art. 3º - Da decisão que descredenciar o parceiro, suspender atendimento, aplicar multas, demissão por justa causa, caberá recurso de revisão no prazo de 10 dias corridos, a contar da notificação da decisão, o qual será apreciado pela Superintendência do SENAR-RO, desde que haja fato novo que inocente o indivíduo penalizado.

Art. 4º - Para o fim de apuração dessas condutas ilícitas e reprimidas veemente pelo SENAR-RO, estabelece-se abaixo os meios mínimos da forma de apuração e comprovação dos fatos;

a) As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados nesta resolução, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção de quem for analisar o caso;

b) Poderá ser admitida como prova, áudio, vídeo, conversas no WhatsApp, gravação de ligação, fotos, e-mails, dentre outros meios suficientes e capazes de demonstrar a alegação;

c) Poderá, ainda, ser provado o alegado por meio de prova testemunhal, a qual pode ser feita de forma oral, pessoalmente ou por videoconferência, ou de forma escrita;

d) A Ouvidoria do SENAR-RO, pode ser utilizado como canal de denúncia da ocorrência de fatos, acesso por meio do link disponível no site do Senar – (<https://senar-ro.org.br/ouvidoria/>);

e) A fim de garantir a apuração imparcial das denúncias e assegurar a proteção à intimidade das vítimas e/ou dos denunciadores, a ouvidoria apurará todas as denúncias de forma sigilosa, a identidade dos envolvidos serão mantidas no mais absoluto sigilo.

Art. 5º - Os casos omissos ou excepcionais serão analisados pela Gerências Técnica e/ou da AteG e decididos pela Superintendência do SENAR-RO.

a) São considerados casos excepcionais aqueles que não se adequam ou extrapolam o disposto nesta Resolução;

b) São considerados casos omissos aqueles que, embora tenham pertinência fática com esta norma, não foram disciplinados por ela;

c) Para que os casos omissos ou excepcionais sejam apreciados e decidido pela Superintendência, deverão ser formalizados e instruídos com todas as justificativas plausíveis e documentos que comprovam o alegado.

Art. 6º – Esta Resolução entra em vigor a partir da sua assinatura, e revoga todas as disposições contrárias.

Porto Velho-RO, 13 de maio de 2020

Documento assinado eletronicamente por:

João Nunes Moraes, Presidente, Substituto, em 08/06/20 às 11:00 *
José De Carvalho Sobrinho, Conselheiro(a) Administrativo(a) - Titular, em 08/06/20 às 10:05 *
Alessandra da Costa Lunas, Conselheiro(a) Administrativo(a) - Titular, em 05/06/20 às 15:53 *
Eduardo Umehara, Conselheiro(a) Administrativo(a) - Suplente, em 05/06/20 às 13:53 *
Hélio Dias de Souza, Presidente Do Conselho Administrativo, em 13/05/20 às 17:28 *

* HORÁRIO OFICIAL DE BRASÍLIA



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site senar.meuping.io/autenticar informando o código verificador **115CE** e o código CRC **3D84CD0D**.



Processo nº 0260.000112/2019-21 - Documento nº 115CE

SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
Rua Getúlio Vargas, 1454 - Nossa Senhora das Graças, 76804-203
Porto Velho - Rondônia, Tel.: (69) 3224-1399
www.senar-ro.org.br / senar@senar-ro.org.br