



# ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO



## CDP

Companhia DPaschoal de Participações

EMPRESAS DO GRUPO



# ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

Valorizar e respeitar as pessoas fazem parte dos valores do Grupo DPaschoal, que preza pelo bom ambiente de trabalho e saudável relacionamento entre as pessoas. Nesse sentido, condutas hostis ou abusos em todos os níveis, hierárquicos ou não, não são admitidos, inclusive não são tolerados comportamentos abusivos, que possam ser interpretados como assédio moral, assédio sexual ou qualquer abuso de poder, sejam eles verbais, visuais ou físicos, que criem

um ambiente de hostilidade, humilhação ou intimidação.

Assim, o Grupo criou o Portal de Boas Práticas que, entre outros, tem como propósito criar e oportunizar um ambiente de trabalho livre de discriminação e de preconceito de qualquer ordem e que preze pelo respeito à diversidade.

Dentro desse contexto, visando a colaborar para que avancemos rumo a uma sociedade mais justa e igualitária, foi elaborado o presente material, que trata de temática grave e urgente: **assédio sexual no ambiente de trabalho**.

O assédio sexual está muito além de uma questão meramente legal, de modo que coibir esse tipo de assédio é um compromisso com a prevenção da saúde, isso porque os efeitos do assédio sexual são graves à medida que as vítimas frequentemente sofrem danos emocionais e psicológicos sérios, incluindo estresse, depressão, ansiedade, diminuição da confiança e da autoestima. Além disso, as vítimas estão mais propensas ao absenteísmo e aos atrasos

recorrentes, trazendo impactos para a sua produtividade.

O presente material foi elaborado em formato de “perguntas e respostas”, bem como indica recomendações de como agir diante de comportamentos inadequados e reforça a importância de denunciar eventuais abusos, a fim de proporcionar um ambiente de trabalho saudável, seguro e inclusivo.



# PERGUNTAS E RESPOSTAS

## O que é assédio sexual no trabalho?

Qualquer comportamento inoportuno ou indesejável, com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual que cause constrangimento, mal-estar, intimidação e/ou humilhação. Tal atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.

Assim, atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ou às escolhas sexuais das pessoas, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários constrangedores sobre a figura do gênero oposto, ou do mesmo gênero, devem ser evitados.



## Somente há caso de assédio dentro de uma relação de hierarquia?

Não. No caso de assédio sexual nos âmbitos civil, laboral ou administrativo, a relação de hierarquia não é requisito imprescindível.

Ocorrerá o assédio sexual vertical quando um homem ou uma mulher, em posição hierárquica superior, vale-se de sua posição de “chefe” para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Por outro lado, há o assédio sexual vertical ascendente, praticado por inferior hierárquico. E, por fim, o assédio sexual horizontal é caracterizado quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

## Um único ato inapropriado de natureza sexual pode configurar assédio sexual?

Sim. O requisito “repetição”, como regra, é importante na caracterização do assédio. Mas não é imprescindível: após analisar o caso concreto, um único ato, isolado e restrito a um dado momento, pode configurar um caso de assédio sexual.

## Quais as formas de assédio sexual?

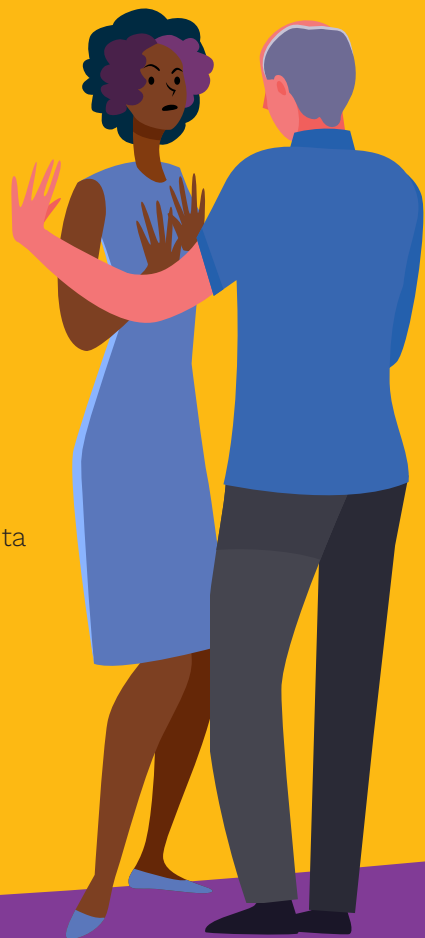
### 1. Assédio por intimidação

O assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, em um processo intimidatório e de hostilização por meio de provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, de modo impertinente e insistente.

A relação de poder e/ou hierarquia não são mandatórios, podendo o assediador ser do mesmo nível hierárquico ou mesmo de nível inferior.

### 2. Assédio por chantagem

O assediador exige uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho. Ocorre via chantagem, insistência ou importunação da vítima para fins sexuais.



## O assédio sexual é um crime?

Sim. É crime tipificado no Código Penal, com pena prevista de detenção de 1 a 2 anos, conforme o artigo 216-A: “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, emprego, cargo ou função”.

## Quais os exemplos mais comuns de assédio sexual?

Apesar de não ser possível elaborar um rol exaustivo de situações que podem ser configuradas como assédio sexual, abaixo seguem alguns alertas:

- Insinuações sensuais ou sexuais, explícitas ou veladas.
- Gestos obscenos.
- Comentários de cunho sexual, escritos ou falados.
- Promessas de tratamento diferenciado.
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego.
- Ameaças veladas ou explícitas de represálias, como a de perder o emprego.
- Conversas indesejadas sobre sexo.
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual.
- Contato físico não desejado.
- Solicitação de favores sexuais.
- Convites impertinentes.
- Pressão para participar de “encontros” e “saídas”.
- Exibicionismo.
- Criação de um ambiente pornográfico.

### Lembre-se:



Dentro do ambiente de trabalho, os colaboradores devem se pautar nos princípios e valores da empresa e devem respeitar as diretrizes do Código de Conduta. Além disso, existem regras de conduta socialmente praticadas que devem pautar nossas ações também no ambiente corporativo.

Desta forma, nem tudo o que você pratica na presença dos seus amigos ou familiares é considerado adequado ao ambiente de trabalho. Na dúvida, mantenha sempre o profissionalismo e discrição!

## Para caracterizar assédio sexual, é necessário contato físico?

Não, pois várias condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico. São diversas as condutas que podem constituir a prática de assédio, sendo algumas mais evidentes: como expressões faladas e escritas, imagens ou vídeos enviados por e-mail ou mensagens; outras mais sutis: insinuações, comentários, gestos, olhares, etc. Assim, o assédio sexual no trabalho pode ser explícito ou sutil, mas, em todos os casos, é uma forma de violência e de abuso de poder, que deve ser combatida com rigor.



## O que fazer diante do assédio sexual?

Recomenda-se que, no intuito de fazer cessar o assédio e evitar que ele se propague e se agrave no ambiente de trabalho, procure se utilizar das seguintes atitudes:

- Dizer, claramente, “não” ao assediador”.
- Evitar permanecer sozinha(o) no mesmo local que o(a) assediador(a).
- Anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e quaisquer outros detalhes.
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas.
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens.
- Denunciar ao **Canal Livre (0800 775 2585 ou grupodpaschoal@contatoseguro.com.br)**.

**Se você testemunhou cena(s) de humilhação no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso.**

**Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador!**

## É possível o assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero?

Sim. O assédio sexual pode acontecer entre pessoas de sexos diferentes ou entre pessoas do mesmo sexo ou gênero.

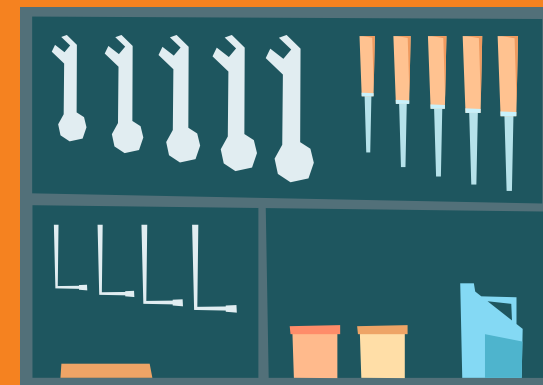
### IMPORTANTE

o silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual, tampouco desconfigura o assédio sexual no trabalho.

Na maioria das vezes o assédio sexual ocorre em situações que envolvem poder, violência e/ou submissão. Neste caso, não é difícil entender que, muitas vezes, a vítima se vê impedida, inclusive, de rejeitar a investida inoportuna do assediador. Em outras palavras, não se pode esperar que uma vítima de assédio sexual, que dependa do trabalho como meio de subsistência e inclusão, rejeite pública e expressamente condutas impróprias e agressivas do assediador. Por isso é fundamental que se conheçam os caminhos institucionais que estão preparados para receber denúncias.

## É necessário que o assédio sexual seja praticado no local de trabalho para que seja considerado como tal?

Não, mas exige-se que o assédio sexual tenha relação com o trabalho. Por exemplo, quando é oferecida uma carona por um colega após o expediente, na qual o assediador acaba intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho. Pode ocorrer ainda durante os intervalos, locais de repouso, antes do início ou após o término do expediente. Existem também as relações de trabalho que não requerem a presença física, como no home office ou teletrabalho.



## Como provar o assédio sexual?

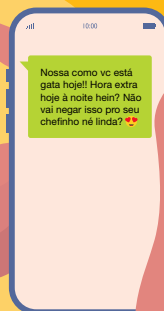
Não é fácil provar o assédio sexual, porque, em regra, essa conduta ocorre ocultamente e o ônus da prova é da própria vítima. Mas é possível prová-lo, por exemplo, por meio de bilhetes, mensagens eletrônicas, cartas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, presentes e registros de ocorrências em canais internos da empresa.

Também é possível provar por meio de ligações telefônicas, mensagens ou registros em redes sociais (Instagram, Facebook, etc.) e testemunhas que tenham conhecimento dos fatos.

Contudo, mesmo que a vítima não tenha provas, ela deverá denunciar ao **Canal Livre**, o qual dispõe de mecanismos de investigação, uma vez que os ambientes de trabalho são monitorados. Importante reforçar que a identidade da vítima, se assim ela desejar, será mantida em sigilo.



*Que vestidinho deliciosa hein! Dependendo do que rolar posso até te promover!*



## Quais as consequências para o assediador?

O assediador pode ser punido tanto na esfera civil, como também nas esferas administrativa e penal. A depender das circunstâncias do fato, o empregador, com o intuito de fazer cessar o assédio sexual e adequar o ambiente de trabalho, poderá até mesmo proceder com a dispensa por justa causa, após regular processo disciplinar.

## Para quem denunciar?

Se você é vítima ou tem conhecimento da prática do assédio sexual no trabalho, você deve denunciar ao **Canal Livre (0800 775 2585 ou canal.livre@dpaschoal.com.br)**.

O Grupo conta ainda com equipes de saúde e segurança do trabalho, compostas por médico, engenheiro, psicólogos e técnicos de segurança do trabalho e de enfermagem. Essa também é uma via de denúncia. As equipes estarão prontas para acolher sua demanda e fazer os encaminhamentos necessários, sempre pautados pelo sigilo e pela ética profissional.

**O silêncio da vítima NÃO legitima a atitude do assediador no âmbito trabalhista.**

**A consumação do objetivo do assediador NÃO descaracteriza o assédio sexual praticado.**

# CONCLUSÃO

A ação contra o assédio sexual não é uma luta de mulheres contra homens. Ela é uma luta de todos, independentemente do gênero, que desejam um ambiente de trabalho saudável.

Por um mínimo de coerência, não se pode, por um lado, defender os princípios de igualdade e justiça

e, por outro lado, tolerar, desculpar ou até mesmo defender comportamentos que agridam a integridade dos colegas de trabalho.

Derrotar a prática do assédio sexual no trabalho é parte integrante da luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.







# CDP

Companhia DPaschoal de Participações

## Referências:

Ministério Público Federal. Assédio Moral, Sexual e Discriminação: Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho. Brasília, 2017.

Ministério Público do Trabalho. Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas. Brasília, 2017.

Conselho Nacional do Ministério Público. Assédio Moral e Sexual: Previna-se. Brasília, 2016.

SERPRO. Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas. 2018

## EMPRESAS DO GRUPO

