



PROCEDIMENTOS CORPORATIVOS

Combate ao Assédio Sexual



Introdução

Este documento foi criado com o propósito de **educar colaboradores e parceiros** sobre uma questão vital no ambiente de trabalho: **o assédio sexual**.

Apesar de amplamente reconhecido, o assédio sexual ainda persiste como uma preocupação significativa em muitos locais de trabalho.

Nesta cartilha será explorado **o que constitui** o assédio sexual, **suas ramificações** e como se pode **prevenir e lidar** com esse comportamento inaceitável, promovendo assim um ambiente seguro e respeitoso para todos.

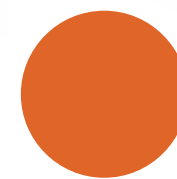


O que é **Assédio Sexual**

Assédio sexual é uma forma de comportamento inadequado que envolve avanços, solicitações ou comentários de cunho sexual, contatos físicos forçados, ou outros tipos de conduta sexualmente sugestiva, não desejados e/ou não consentidos pela pessoa alvo e que pode causar desconforto e problemas emocionais para quem sofre.

O Assédio sexual é uma violação grave dos direitos individuais, e além de ser moralmente repreensível, é ilegal em muitos países, incluindo o Brasil.

É importante ressaltar que tanto mulheres como homens podem ser vítimas de assédio sexual e não devemos minimizar nenhum destes casos. Além disso, para tipificar o assédio não é necessário a recorrência da má conduta, ou seja, uma única ação já pode caracterizar o assédio sexual.



O que pode ser considerado Assédio Sexual no ambiente de trabalho?



No ambiente de trabalho, existem exemplos de algumas atitudes que podem se caracterizar como assédio sexual e, por mais sutis que às vezes possam parecer, é importante que estes atos não sejam normalizados.

- Comentários sobre a aparência do outro, como “Essa roupa te deixou gostosa(o)”;
- Promoção ou aumento de salário em **troca de favores sexuais**;
- Envio de mensagens de texto ou e-mails com **conteúdo sexualmente explícito**, mesmo após o receptor dar sinais de **desconforto ou rejeição**;
- **Toques indesejados**, como passar a mão nas costas ou nos ombros do outro de maneira sugestiva.



O que pode ser considerado Importunação Sexual no ambiente de trabalho?



No ambiente de trabalho, importunação sexual é uma conduta não consentida, de caráter sexual, que causa constrangimento à vítima. A importunação pode ocorrer entre colegas de mesmo nível, superiores ou subordinados, sem necessidade de relação de poder.

- Comentários de cunho sexual sobre corpo, aparência ou vida íntima do(a) colaborador;
- Comentários repetitivos sobre a vida sexual própria ou de terceiros, quando não solicitados;
- Conversas ou brincadeiras de cunho sexual, não consentidas, que geram constrangimento;
- Exposição de conteúdos eróticos/sexuais no ambiente de trabalho (piadas, imagens, relatos);
- Olhares insistentes e invasivos de natureza sexual.



O que não pode ser considerado **Assédio Sexual** no ambiente de trabalho



- Cumprimentos respeitosos e não invasivos, como um aperto de mão ou um abraço amigável, desde que sejam consentidos e apropriados;
- Elogios genuínos sobre o desempenho no trabalho ou conquistas profissionais, desde que não sejam acompanhados por comentários de natureza sexual ou que objetifique o outro;
- Convites para eventos sociais ou atividades fora do trabalho, desde que sejam feitos de maneira respeitosa e não contenham insinuações sexuais implícitas;
- Relacionamentos consensuais entre colegas de trabalho ou entre um superior e um subordinado, desde que não interfiram no ambiente de trabalho ou violem as políticas da empresa;
- Brincadeiras ou piadas que não tenham conotação sexual e não sejam direcionadas para humilhar ou constranger colegas de trabalho.

É fundamental lembrar que o respeito mútuo, o consentimento e o bom senso devem sempre prevalecer nas interações no ambiente de trabalho, além de compreender a diferença entre comportamentos apropriados e inadequados.



Tipos de **Assédio Sexual**



Assédio sexual por chantagem

Ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho, ou seja, quando o assediador, conforme a investida sexual, seja aceita ou não, prejudica a situação de trabalho da vítima;



Assédio sexual por intimidação ou ambiental

Ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, condutas que resulta num ambiente de trabalho hostil, com o objetivo de prejudicar o desempenho de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.



Afinal, por que falar de **Assédio Sexual** e outras violências no trabalho?



1 em cada 6

Vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho pede demissão



35,5%

Afirmam viver sob constante medo



O que fazer em caso de **Assédio Sexual**



O assédio sexual é uma violação grave e é crucial saber como agir se você ou alguém que você conhece seja vítima. Aqui estão algumas medidas que você pode tomar em caso de assédio sexual:

- Busque apoio: Procure apoio emocional de amigos, familiares ou profissionais de saúde para lidar com o impacto do assédio.
- Documente os incidentes: Anote detalhes sobre o assédio, como datas, locais e descrições do assediador, para futuras referências ou denúncias. É importante ressaltar que a vítima deve reunir provas do comportamento abusivo, como testemunhas, mensagens de texto ou e-mails que comprovem a conduta do agressor.
- Denuncie o assédio: Utilize os canais de denúncia da Organização ou recorra às autoridades competentes, caso necessário, para relatar o assédio.
- Procure assistência jurídica: Considere buscar orientação legal especializada para entender suas opções e proteger seus direitos em caso de assédio;
- Saiba seus direitos: Esteja ciente de seus direitos legais em relação ao assédio sexual, incluindo leis de proteção no local de trabalho e leis de proteção às vítimas de crimes, como por exemplo buscar indenização por danos morais;
- Proteja-se: Após tomadas as providências, evite ficar sozinho com o assediador e informe colegas de confiança sobre a situação.

Importante: Mesmo que o assédio não tenha ocorrido com você, ofereça apoio à vítima. Disponibilize-se como testemunha, caso tenha presenciado, e comunique o assédio ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou ao Comitê de Compliance.

Maiores barreiras para a **denúncia**



78%

Impunidade - nada
de fato acontecerá

64%

Descaso - as pessoas
diminuem o que aconteceu

78%

Medo de ser
exposta

78%

Descrença - as pessoas dificilmente
acreditam no que aconteceu

60%

medo de ser
demitida

41%

“colocariam a culpa
em mim”

27%

falta de certeza se foi
um assédio sexual

16%

“sentimento de que a culpa
foi minha - eu mereci/eu pedi”

A importância da denúncia



Em 2023, uma instituição foi condenada a indenização por danos morais coletivos devido a práticas de assédio.

O presidente da instituição foi demitido após as denúncias.

Essa decisão destacou as mudanças significativas que a denúncia do assédio pode ocasionar. Independentemente do cargo ou posição hierárquica do agressor, tal denúncia pode resultar em **ações efetivas e punições adequadas.**

O Tribunal Superior do Trabalho registra, por dia, uma média de 220 novos processos de assédio moral e sexual. Os especialistas apontam que a **criação de novas leis, que protegem a vítima, deram mais coragem para quem quer denunciar.**



Legislação e direitos



Lei nº 10.224/2001

Tipificou o assédio sexual por chantagem como crime, conferindo a seguinte redação ao artigo 216-A do Código Penal:

Art.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 de emprego, cargo ou função.

A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Lei 14457/2022

Determina a obrigatoriedade, em empresas com CIPA, do Canal de Denúncias e a adoção de medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e demais formas de violência no âmbito do trabalho.

Canal de denúncias



A Organização possui dois canais de comunicação, por meio do endereço de e-mail ou através do Canal de Denúncias disponível através do link, respectivamente:

comite_compliance@to-brasil.com

[Canal de Denúncias](#)

As denúncias serão registradas e direcionadas para as áreas que realizarão o devido tratamento do caso. Os denunciantes ficarão resguardados pela empresa, referente a qualquer tipo de retaliação e obterão a segurança do anonimato.

Esse comportamento por parte da Organização incentiva os colaboradores, diretores e gestores a não se sentirem inseguros em relação a casos de denúncias que precisam ser realizadas.



  
tobrasiloficial


to-brasil.com

