



VINIL
ENGENHARIA

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Palestra de Prevenção e Combate ao Assédio no Ambiente de Trabalho

Introdução



A Vinil, no intuito de promover o **trabalho digno**, saudável, seguro e respeitoso na esfera das relações socioprofissionais, utiliza esta Cartilha com orientações sobre a identificação, a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual no ambiente laboral.

Em **linguagem** simples e direta, este **material** traz conceitos, exemplos, diferenças entre atos de **gestão e assédio**, como prevenir, a quem recorrer, entre outras informações úteis para a prevenção dessas práticas abusivas.

As **orientações** aqui constantes devem ser **observadas** por todos os empregados, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e demais colaboradores, aplicando-se a todas as condutas praticadas presencialmente ou por meios virtuais.

Assédio Moral



Assédio Moral



O assédio moral é caracterizado por toda **conduta abusiva**, a exemplo de gestos, palavras e atitudes, que se repitam de **forma sistemática**, atingindo a dignidade, a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira, a integridade psíquica ou física de um trabalhador.

Para a **configuração** de assédio moral, e **necessário** que a conduta seja **reiterada e prolongada** no tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima.

Episódios isolados podem até caracterizar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.

Característica



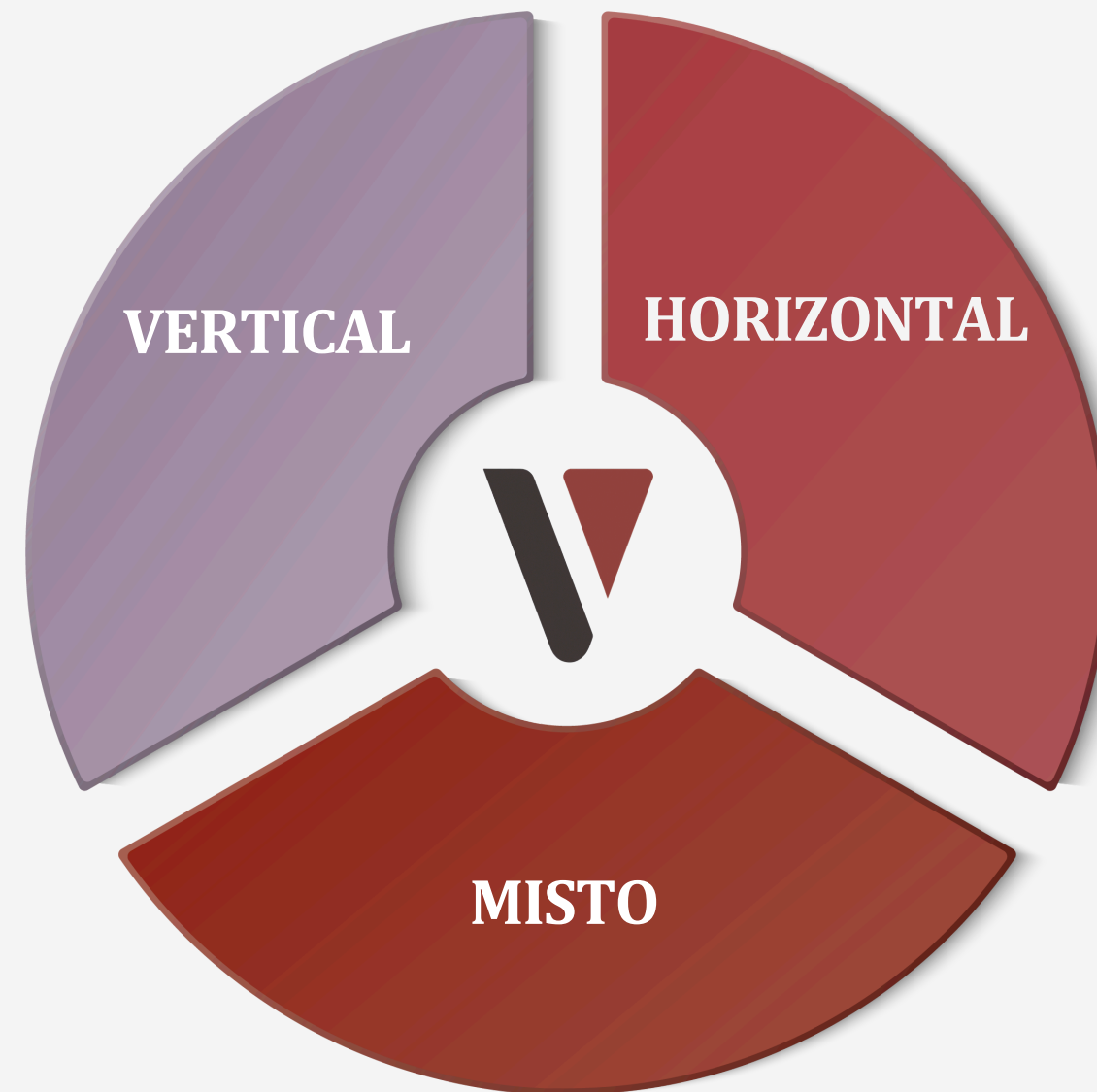
Para caracterizar o assédio moral, é necessária a identificação conjunta dos seguintes elementos:

- **Repetição** (habitualidade);
- **Intencionalidade** (fim discriminatório);
- **Direcionalidade** (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado);
- **Temporalidade** (durante a jornada de trabalho, repetição no tempo).

Formas de Assédio Moral



Há diferença de posição hierárquica na relação de trabalho. Pode ser descendente (assédio praticado por superior hierárquico) e ascendente (assédio praticado por subordinado).



Não há distinção hierárquica na relação de trabalho. Ocorre entre colegas sem relação de subordinação.

Cumulação assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.



Exemplos Assédio Moral

- **Isolamento Social:** Ignorar a presença do colega ou excluir da comunicação;
- **Desqualificação Profissional:** Retirar autonomia, contestar decisões e passar tarefas humilhantes;
- **Manipulação de Carga Horária:** Prazos impossíveis, sobrecarga ou falta de informações.
- **Vigilância e Controle Excessivos:** Monitorar idas ao banheiro e fiscalizar consultas médicas;
- **Abuso Psicológico:** Gritar, espalhar rumores e discriminar (gênero/orientação sexual);
- **Punições Arbitrárias:** Advertências públicas e desrespeito a problemas de saúde.



O que NÃO é Assédio Moral?

O emprego de ferramentas e **ações gerenciais** de que dispõe a chefia, como exigir dos colaboradores, **comprometimento** com a missão institucional da empresa, **dedicação** e **zelo** no cumprimento de suas atribuições, observância da jornada e do horário de trabalho, não configuram assédio moral.

Da mesma forma, meras **animosidades** ou **discordâncias**, diferenças de personalidade e condições desfavoráveis de trabalho, mesmo que possam causar algum tipo de molestia no ambiente laboral ou contrariar interesses dos subordinados, também não ocasionam assédio moral.



O que NÃO é Assédio Moral?

- **Gestão de Pessoal:** Transferências por interesse da administração e ferramentas de avaliação de desempenho.
- **Poder Hierárquico:** Cobrança de metas, distribuição de tarefas e exigência do cumprimento da jornada (incluindo corte de ponto).
- **Feedback Profissional:** Críticas construtivas e avaliações técnicas, desde que feitas de forma respeitosa e privada.
- **Condições de Trabalho:** Problemas estruturais (má iluminação/espço) que afetam a todos, e não apenas a um indivíduo específico.
- **Riscos da Atividade:** Situações de estresse ou perigo que são inerentes à natureza da própria profissão.

Assédio Sexual



Assédio Sexual



O assédio sexual é definido, de forma geral, como o **constrangimento com conotação sexual** no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.

Geralmente, o assédio sexual ocorre por meio de cantadas, insinuações constantes, piadas pejorativas para **obter alguma vantagem sexual não consentida pelo assediado**. Essa atitude pode ser clara ou sutil, falado ou escrito, e pode gerar **perda de interesse** pelo trabalho.

O assédio sexual pode atingir tanto mulheres, quanto homens. Viola a **dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima**, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

Característica

O assédio sexual no **ambiente de trabalho** caracteriza-se pela **abordagem repetida ou grave**, de cunho sexual, **não desejada pela vítima**, que resulta em constrangimento, humilhação ou prejuízo profissional. O **assédio torna o ambiente hostil**, composto por comportamentos recorrentes como comentários inconvenientes, toques indesejados, exibição de condutas impróprias, que tornam o local de trabalho insuportável e ofensivo à dignidade da pessoa.

Para caracterizar o assédio sexual, é **necessário o “não consentimento”** da pessoa assediada e o objetivo, por parte de quem assedia, de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Para caracterizar o Assédio Sexual é necessário o contato físico?

NÃO! Pois há várias condutas que podem configurar o assédio, mesmo sem contato físico.

Essa prática pode ser clara, como expressões verbais ou escritas, ou de formas mais sutis, como comentários, gestos, imagens enviadas por e-mails, entre outros.

Definição e Implicações Jurídicas

O **assédio sexual** constitui uma **violação gravíssima aos direitos fundamentais**, afetando diretamente a dignidade, a integridade física e psíquica, e a liberdade sexual da vítima. Juridicamente, a **conduta é tipificada como crime no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro**, caracterizando-se pela **ação de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual**.

Para a configuração desse **crime específico**, é essencial a existência de um **desequilíbrio de poder**, ocorrendo tipicamente quando o agente se prevalece da sua condição de superior hierárquico ou da sua ascendência sobre a vítima em razão de exercício de emprego, cargo ou função.



Formas e Tipos de Assédio Sexual

ASSÉDIO VERTICAL

Ocorre quando o agente, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefia para constranger alguém, com intimidades, pressões ou outras interferências, visando obter algum favorecimento sexual.



Formas e Tipos de Assédio Sexual

ASSÉDIO VERTICAL

Ocorre quando o agente, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefia para constranger alguém, com intimidades, pressões ou outras interferências, visando obter algum favorecimento sexual.

ASSÉDIO HORIZONTAL

Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.



Formas e Tipos de Assédio Sexual

ASSÉDIO VERTICAL

Ocorre quando o agente, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefia para constranger alguém, com intimidades, pressões ou outras interferências, visando obter algum favorecimento sexual.

ASSÉDIO HORIZONTAL

Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

ASSÉDIO MEDIANTE CHANTAGEM

Ocorre quando o assediador estabelece uma ou mais condições de cunho sexual a vítima para que ela mantenha algum posição, alcance alguma vantagem ou evite algum prejuízo.



Formas e Tipos de Assédio Sexual

ASSÉDIO VERTICAL

Ocorre quando o agente, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefia para constranger alguém, com intimidades, pressões ou outras interferências, visando obter algum favorecimento sexual.

ASSÉDIO MEDIANTE INTIMIDAÇÃO

Ocorre quando o assediador se utiliza de investidas sexuais inoportunas e indesejadas com intuito de criar uma situação ofensiva, de humilhação ou intimidação contra vítima, prejudicando sua atuação funcional e desestabilizando o ambiente laboral.

ASSÉDIO HORIZONTAL

Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

ASSÉDIO MEDIANTE CHANTAGEM

Ocorre quando o assediador estabelece uma ou mais condições de cunho sexual a vítima para que ela mantenha algum posição, alcance alguma vantagem ou evite algum prejuízo.





O que NÃO é Assédio Sexual?

Não configura assédio sexual a aproximação sutil e respeitosa que, sendo devidamente recusada, não teve qualquer outro desenrolar na esfera profissional e pessoal daquela que recusou o flerte.

Mesmo não sendo uma atitude de assédio sexual típica, **é recomendado que se evite esse tipo de comportamento no ambiente de trabalho**, ainda mais quando a relação laboral entre os envolvidos é direta, seja por subordinação ou não.

Elogios, cantadas e flertes **que não possuem conotação sexual** podem **não configurar assédio sexual**, desde que sejam respeitosos, com consentimento e não causem constrangimento ou intimidação à pessoa que os recebe.



Exemplos Assédio Sexual

- Conversar ou contar piadas com caráter sexual;
- Enviar e-mail, cartas, mensagens ou fazer ligações telefônicas de natureza sexual;
- Compartilhar ou mostrar desenho com imagens de conotação sexual, (LGPD);
- Fazer gestos ou emitir sons de natureza sexual; contato físico não desejado;
- Convites impertinentes;
- Levantar questões inapropriadas sobre a vida sexual de alguém;
- Perturbação ou ofensas de cunho sexual;
- Atacar sexualmente.

Como Prevenir o Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho?

O primeiro passo é **repudiar prontamente a atitude do assediador**, explicitando que tal comportamento configura assédio. Simultaneamente, **peça a um colega de confiança que observe a conduta do indivíduo** em relação a você, garantindo que haja testemunhas.

Além disso, é crucial **registrar detalhadamente todas as informações sobre a conduta abusiva**, anotando dia, hora, local, conteúdo da conversa, pessoas envolvidas e testemunhas, além de guardar provas como bilhetes, e-mails ou gravações de conversas.





O Assediador Pode Ser Responsabilizado?

SIM! No **Código Penal, art. 216-A**, dispõe sobre a **criminalização da prática de assédio sexual** no ambiente de trabalho, com **pena de detenção de 01 (um) a 02 (dois) anos**.

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho **é considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa**, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho. Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção.

Que tipos de prova podem ser utilizadas?

- Testemunhas que tenham vivenciado o assédio e detalhado as situações vividas pela vítima;
- Documentos, e-mails, conversas via aplicativos de mensagens (WhatsApp, Messenger, etc.);
- Laudo médico ou psicológico de afastamento por adoecimento do colaborador que seja relacionado ao assédio moral ou sexual.

Como denunciar?



Canal de Denúncia

Sua voz é fundamental para construirmos um ambiente de trabalho mais ético e transparente. Agora, ficou ainda mais fácil e seguro enviar suas denúncias através do nosso canal de ouvidoria sigiloso e um atendimento imparcial.

Scaneie o QRCode para acessar a ouvidoria da Vinil.

Sua voz tem poder!



Contamos com você para construirmos um ambiente mais justo e respeitoso.



Instagram

@vinilengenharia



**VINIL
ENGENHARIA**



Canal de Ouvidoria

www.vinilengenharia.com



Sócio Diretor

Phillipe Goyer

Diretor Executivo

Ricardo Goyer

Diretor Técnico

Wanderson Rocha



Jurídico Vinil

Advogado Dr. André Nascimento

Advogada Dra. Marcela Fontela

Assessora Jurídica Janine Corrêa



Contatos

(21) 2425-2698

vinil@vinilengenharia.com.br