



BORA FALAR DE **ASSÉDIO?**



ÍNDICE

- 04 ◀ Apresentação
- 05 ◀ É assédio ou não?
- 06 ◀ Tá na manchete dos jornais
(nos sites e nas redes sociais)
- 08 ◀ Assédio Moral
- 17 ◀ Assédio Sexual
- 32 ◀ Gabarito e conclusão: o que aprendemos?
- 36 ◀ Canal de Denúncia da Alpa
- 37 ◀ Referências bibliográficas

▶ A Alpargatas tem o compromisso com a promoção da equidade de gênero. Dessa forma, essa cartilha foi elaborada com a premissa de usar linguagem inclusiva e termos de gênero neutro, sempre que possível.

APRESENTAÇÃO

Aprender para mudar: é nisso que a Alpa acredita. Quando podemos refletir sobre nossas ideias e atitudes, nasce também a possibilidade de transformação real de cada pessoa e da realidade à nossa volta.

No entanto, para isso acontecer, precisamos de movimentos individuais e coletivos em busca de um ambiente de trabalho digno, respeitoso e que garanta integridade física, emocional e psíquica a todas as pessoas.

Pensando nisso, desenvolvemos essa cartilha para explicar e tirar possíveis dúvidas sobre o que é ASSÉDIO MORAL e ASSÉDIO SEXUAL.

Infelizmente, esses ainda são comportamentos existentes na nossa sociedade e, consequentemente, nas organizações. Porém, isso DEVE mudar urgentemente, pois além de ser inaceitável, são comportamentos criminosos!

Entender como essas atitudes se concretizam nas relações de trabalho, quem são as principais vítimas, como identificar situações de assédio e o que fazer para combater e prevenir comportamentos assediadores é responsabilidade de cada uma e de cada um de nós que fazemos parte da Alpa.

Faça a diferença e venha com a gente nessa jornada de transformação! Afinal, nossa preocupação não é só com os passos que damos rumo ao nosso futuro, mas também com as pegadas que deixamos ao longo do caminho.

É ASSÉDIO OU NÃO?

Antes da gente entender em detalhes o que é assédio moral e sexual, vamos testar nossos conhecimentos sobre o assunto.

Abaixo, estão relacionadas algumas situações que podem acontecer dentro de uma organização. Você sabe dizer qual se caracteriza como assédio moral ou sexual e qual foge a essa classificação?

Perguntas	Sim	Não
1. Determinar que um(a) profissional faça uma tarefa que não faz parte da sua lista de atribuições e qualificações, a fim de puni-lo(a) caso cometa algum erro.		
2. Convites recorrentes para que uma colega da empresa saia com você, mesmo que ela já tendo negado.		
3. Dar um feedback humilhante a um funcionário perante os demais porque ele não está atingindo as metas.		
4. Promover o desenvolvimento de um profissional do time e dar as ferramentas necessárias para isso. Apontar as possibilidades de melhoria, quando não estiver de acordo com o que deveria ser feito.		
5. Paquerar alguém da empresa, com consentimento e reciprocidade, sem comportamentos sexuais inadequados.		
6. Não passar informações importantes para alguém, fundamentais para o cumprimento das suas funções.		
7. A liderança usar ferramentas para a gestão do tempo e jornada do(a) trabalhador(a).		
8. Gestos ou palavras, escritas ou faladas, com duplo sentido.		
9. Definir objetivamente as tarefas, funções e metas de cada profissional.		
10. Aumento de trabalho em alguns períodos devido a demandas específicas, respeitando-se a legislação trabalhista.		

Anote suas respostas e, depois de ler essa cartilha, verifique se você quer mudar alguma ou algumas delas.

Posteriormente, você pode conferir o gabarito que está no final desse material. Mas não vale pular para lá direto, sem antes ler tudinho, combinado?

TÁ NA MANCHETE DOS JORNAIS (nos sites e nas redes sociais)

Infelizmente, cada vez mais temos visto manchetes com notícias sobre esse tema. Tanto o assédio moral quanto o sexual têm aparecido nas matérias de plataformas jornalísticas, nas mensagens que circulam pelas redes sociais e também nas conversas pelos corredores de muitas organizações.

Saber identificar cada um desses tipos de violências que podem acontecer no espaço de trabalho, como se caracterizam e o que podemos fazer conjuntamente para prevenir e denunciar tais abusos é fundamental para que tenhamos uma empresa cada vez mais segura e acolhedora para todas as pessoas, particularmente para as mulheres, principais vítimas de assédios.

CNJ afasta juiz e abre processo administrativo por acusações de assédio sexual

Em voto, corregedor nacional afirmou que apuração do caso traz elementos indicativos de possível infração disciplinar

Jogadora brasileira denuncia assédio moral nos bastidores do Barcelona

Atacante está emprestada ao clube espanhol Levante, onde já anotou nove gols em 25 partidas

Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens

Levantamento de empresa de gestão de recursos humanos mostra ainda que 97% das vítimas não denunciam os autores do crime

Sensação de impunidade e medo afastam mulheres de denúncias de assédio

JUSTIÇA CONDENA EMPRESAS A PAGAR R\$ 50 MIL POR ASSÉDIO SEXUAL A JOVEM APRENDIZ

Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil

Aluna denuncia professor da UFPR por episódios de assédio moral

Vídeo com gravações de aulas viralizou nas redes sociais; "Eu mando nessa merd", eu dou as ordens", grita o professor

ASSÉDIO MORAL



O que é?

O assédio moral pode ser entendido como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, de forma repetitiva e prolongada, que possam expor o profissional ou trazer danos a sua personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica, colocando em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Vale lembrar que, para que o assédio moral seja caracterizado, essas agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima e colocar seu emprego em risco. Caso seja um episódio isolado, que só aconteceu uma única vez, não é assédio moral, mas pode ser considerado um desvio de comportamento.

Portanto, tudo que leve à humilhação, ridicularização, menosprezo, inferiorização, rebaixamento, ofensa, constrangimento, punição descabida de outro(a) profissional pode ser considerado ASSÉDIO MORAL.

Bora entender um pouco mais esse conceito?

O assédio moral tem como objetivo humilhar, prejudicar e abalar emocionalmente a vítima. Esses comportamentos que podem ser direcionados à pessoa, de maneira escrita ou até mesmo simbolicamente, como excluindo tal pessoa do convívio ou de tarefas da sua área, buscam motivar o(a) colaborador(a) a pedir demissão ou mudança de setor, por exemplo. Também podem ser feitos para promover a humilhação diante da liderança e colegas, a perseguição ou a retaliação daquele(a) profissional por opiniões diferentes ou ainda motivada por discriminação.



O QUE DIZ A LEI?

► Constituição da República

A Constituição de 1988 traz no seu texto, como fundamento, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É também assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

► Código Civil

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (Art. 186 do Código Civil - Lei 10.406/02)

CLASSIFICAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL

Quando pensamos em assédio moral, geralmente lembramos de alguma situação em que a liderança age de maneira a constranger ou humilhar algum(a) subordinado(a). Esse é, certamente, um dos casos mais comuns e conhecidos. Mas, no ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de 4 formas diferentes:

1

► **Assédio Moral Vertical Descendente:** esse tipo é sobre o qual acabamos de comentar, de cima para baixo, quando superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para estabelecer situações desconfortáveis e de menosprezo com outros(as) colaboradores(as).

Exemplo: colocar alguém para desempenhar uma função ou tarefa que não faz parte da sua qualificação ou da sua descrição de trabalho para poder humilhar ou punir em caso de erro.

2

► **Assédio Moral Vertical Ascendente:** é o assédio praticado de baixo para cima, por um(a) subordinado(a) ou grupo de subordinados contra a liderança.

Exemplo: ficar desqualificando ou satirizando a liderança em frente aos colegas ou fazer chantagens para conseguir algum tipo de benefício.

3

► **Assédio Moral Horizontal:** entre profissionais de mesma hierarquia.

Exemplo: um gerente que, de maneira constante, menospreza as falas ou ações de uma outra gerente para que ela não seja valorizada no ambiente de trabalho, dificultando uma possível promoção.

4

► **Assédio Moral Misto:** quando há assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão tem autoria de uma pessoa ou grupo, fazendo com que mais profissionais da empresa se juntem a esse mesmo comportamento.

Exemplo: a tentativa de sabotagem de uma nova liderança promovida ou contratada, feita pelos pares e também pelo time que essa pessoa fará a gestão.

Como deu para perceber, o que é importante para se configurar assédio moral não são os níveis hierárquicos diferentes (liderança e pessoa liderada).

O que importa são as características desses comportamentos: **relações antiéticas e situações humilhantes que afetam psicologicamente outras pessoas, no seu ambiente de trabalho, de forma repetitiva!**



ATENÇÃO!

O que pode acontecer, principalmente em caso de assédio moral vindo de superior em relação a um(a) profissional de hierarquia inferior, é isso influenciar o comportamento de outros colegas que passam a evitar a pessoa assediada, isolando-a. Isso se dá por medo de também virar alvo de assédio moral em caso de alguma atitude solidária à

vítima ou como se a relação próxima com quem é assediado pudesse colocar em risco o próprio emprego. Alguns(as) colaboradores(as) podem até reproduzir as agressões ou criar um ambiente de silêncio e tolerância a essas atitudes violentas. Cuidado: isso faz com que o assédio moral se torne normalizado e não seja combatido!

#SELIGA: ISSO É ASSÉDIO MORAL!

- ✓ Contestar, a todo o momento, as decisões de um(a) colaborador(a), atacando sua qualidade de trabalho e profissionalismo, sugerindo que tudo está errado;
- ✓ Sobrecarregar a pessoa com muitas tarefas, determinar prazos curtos demais ou passar tarefas humilhantes e impossíveis de serem cumpridas;
- ✓ Isolar ou retirar o trabalho que normalmente era de responsabilidade da pessoa, retirando sua autonomia, provocando um sentimento de inutilidade e incompetência;
- ✓ Gritar, xingar, ser grosseiro nas comunicações, com frequência, sejam verbais ou por outros meios;
- ✓ Espalhar rumores, mentiras, boatos ou criticar a vida pessoal de um(a) profissional da organização, com o intuito de destruir sua reputação;
- ✓ Desconsiderar ou ironizar as opiniões da vítima;
- ✓ Impor condições e regras de trabalho específicas a uma determinada pessoa, mais trabalhosas ou inúteis, diferentes das que são cobradas dos demais;
- ✓ Manipular informações, fazendo com que a pessoa não tenha acesso ao que seja importante para o cumprimento das suas funções;
- ✓ Vigiar e cobrar excessivamente apenas determinada pessoa ou

fazer comentários sobre as vezes que ela vai ao banheiro ou a consultas médicas, por exemplo;

- ✓ Criticar ou questionar de forma invasiva coisas da vida particular;
- ✓ Advertir arbitrariamente e sem argumentos;
- ✓ Intimidar alguém com ameaças de demissão.

Algumas das causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas à cultura da empresa e também a fatores econômicos e emocionais. Como, por exemplo:

- ▶ Abuso de poder da liderança;
- ▶ A busca desenfreada pelo cumprimento de metas irreais, desumanizando as relações;
- ▶ A cultura autoritária estabelecida na organização, extremamente hierárquica e que não possibilita certa autonomia profissional;
- ▶ Despreparo da liderança no gerenciamento de pessoas, de crises e de climas;
- ▶ Estímulo a um espaço de rivalidade como algo positivo para a diferenciação profissional ou na busca de uma promoção.



Você sabia?

Em 2021, a Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil.

Tribunal Superior do Trabalho - TST, 2022



O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

- ✓ Definir tarefas e exigir que os resultados sejam alcançados, com eficiência;
- ✓ Avaliações sobre a atuação profissional, no âmbito técnico e comportamental, de acordo com os valores da empresa;
- ✓ Críticas argumentadas da liderança por uma tarefa não cumprida ou feita sem o cuidado necessário;
- ✓ Aumento de trabalho em alguns períodos devido a demandas específicas, respeitando-se a legislação trabalhista. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um(a) profissional ou se usada como forma de punição;
- ✓ Uso de ferramentas para a gestão do tempo e jornada do(a) trabalhador(a).



ASSÉDIO MORAL: RISCO INVISÍVEL, MAS REAL

Estar continuamente exposto(a) a humilhações, piadas, ser vítima de boatos, punições arbitrárias e outras violências no ambiente de trabalho traz consequências graves para a pessoa, para a empresa e também para a sociedade.

Situações vexatórias intensas e repetitivas trazem danos à saúde física e psicológica do(a) profissional, como quadros graves de estresse, depressão, ansiedade, esgotamento profissional, dores generalizadas, insônia, síndrome do pânico, pressão alta, entre outros.

Além de adoecer a pessoa, o assédio moral adoecer também o ambiente organizacional. Como efeito, temos a redução da produtividade, o aumento de pedido de demissões, licenças médicas e faltas, denúncias e multas, péssimo ambiente de trabalho para todas as pessoas e o risco de exposição negativa da marca.



Você sabia?

O dia 2 de maio é conhecido como o **Dia Mundial de Combate ao Assédio Moral**. A data foi criada para estimular a conscientização, prevenção e o enfrentamento à violência psíquica e física no ambiente de trabalho.

COMO PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO MORAL?



Informação é fundamental para que possamos combater o assédio moral no trabalho. Por isso, a Alpa fez essa cartilha para que cada profissional da empresa possa ajudar na prevenção e no combate a esse tipo de agressão. Além disso, podemos:

- ✓ Incentivar a definição objetiva de tarefas, funções e metas de cada profissional;
- ✓ Divulgar essa cartilha para seus liderados, pares e colegas de trabalho;
- ✓ Falar sobre o tema com seu time ou setor;
- ✓ Respeitar a diversidade e valorizar as diferenças;
- ✓ Criar um ambiente positivo de trabalho e incentivar boas relações;
- ✓ Estimular a autonomia, com orientações e avaliações recorrentes;
- ✓ Ter atenção ao aumento de faltas ou mudança do comportamento de um(a) colega de trabalho: essa pessoa pode estar sendo vítima de assédio moral;
- ✓ Aplicação igual das regras para todos(as) profissionais;
- ✓ Ser exemplo de comportamento e não se omitir diante do assédio moral com outras pessoas;
- ✓ Apoiar vítimas de assédio moral e orientar sobre o que fazer.

ASSÉDIO SEXUAL



Nota: Ao abordarmos o assédio sexual nesta cartilha, optamos por nos referirmos ao agressor no gênero masculino e, quando citamos a vítima, usamos o gênero feminino. Isso porque, infelizmente, como será relatado nesse material, as mulheres são, na sua grande maioria, os principais alvos desse tipo de violência.

O que é?

O assédio sexual no ambiente de trabalho se caracteriza por todo comportamento ou conduta de natureza sexual, que causa constrangimento e fere a liberdade sexual de alguém. Alguns exemplos são: cantadas, insinuações constantes e propostas impostas contra a vontade da outra pessoa, com o objetivo de conseguir vantagens ou favorecimento sexual.

O assédio sexual atinge diretamente a dignidade humana e seus direitos, como a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito a um ambiente profissional saudável e seguro. Portanto, é uma forma de opressão e discriminação.

A pessoa que pratica o assédio age com intimidações e ameaças causando um prejuízo emocional e profissional à vítima, sem o seu consentimento. Por seu caráter discriminatório, o assédio sexual geralmente tem como



alvo profissionais que pertencem a grupos minorizados ou vulneráveis, como as mulheres.

O assédio sexual também pode acontecer com homens, eles sendo as vítimas, mas é bem menos comum. E, quando acontece, muitas vezes é ridicularizado ou tem sua importância diminuída, o que reflete, ainda mais, o sexismo da nossa sociedade.

O assédio sexual pode ocorrer de três formas:



► **Física:** por meio de carícias, toques ou cumprimentos indesejados, beijos no rosto sem consentimento, aperto de mão com segundas intenções, abraços inconvenientes;



► **Verbal:** por meio de piadas ou brincadeiras sexistas, comentários insinuates, convites impertinentes, cantadas e elogios indesejáveis ou e-mails constrangedores;



► **Visual:** por meio de gestos obscenos, olhares maliciosos, exposição de materiais pornográficos e eróticos, gerando mal-estar na vítima.



Você sabia?

Uma pesquisa, feita em 2020, revelou que 47% das profissionais mulheres ouvidas já haviam sido vítimas de assédio sexual em ambientes corporativos.

“O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho”, Think Eva e LinkedIn (2020)

#ANOTAAÍ: QUAIS AS DIFERENÇAS ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL?

Como dissemos, o assédio sexual vai contra a liberdade sexual da pessoa, buscando desestabilizar o ambiente de trabalho e acontece quando não há consentimento. O assédio moral, por sua vez, fere a dignidade psíquica da vítima, com humilhações e situações vexatórias. Porém, pode acontecer da pessoa ser vítima de ambos: sofre algum tipo de agressão sexual e, como consequência da rejeição das investidas do agressor, é assediada moralmente.

Outra diferença importante é que o assédio moral requer frequência de comportamento e, para o assédio sexual, basta uma única vez para se caracterizar a violência.

CLASSIFICAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL

Assim como no assédio moral, no sexual também temos classificações desse tipo de assédio nas relações trabalhistas:



1 ► **Assédio sexual por chantagem (ou vertical):** é quando o assediador, utilizando-se da sua hierarquia superior, busca vantagens e favores sexuais da vítima em troca de algum tipo de benefício, como dar uma promoção, ou, então, como moeda de troca para não prejudicar a pessoa na sua relação

de emprego. O assédio sexual por chantagem pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro da jornada ou não, no trabalho presencial ou remoto, porque a subordinação não é restrita ao ambiente físico de trabalho.



2 ▶ Assédio sexual por intimidação (ou horizontal): nesse caso, as questões hierárquicas não são relevantes, ou seja, pode ocorrer entre colegas de trabalho, mas isso não exclui sua gravidade. Esse tipo de assédio consiste em provocações ou importunações de cunho sexuais no

ambiente de trabalho, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, com a finalidade de prejudicar a atuação da vítima ou criar situações hostis e ofensivas a sua dignidade e liberdade.



ASSÉDIO SEXUAL É CRIME!

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.

Pena: detenção, de 1 a 2 anos.

O QUE É IMPORTUNAÇÃO SEXUAL?

Assim como o assédio sexual, a importunação sexual também é um crime contra a liberdade sexual. Ela se caracteriza pela prática do ato libidinoso (que tem como objetivo a satisfação sexual de quem o pratica) na presença de outra pessoa, sem sua autorização.

Por exemplo: apalpar, toques inconvenientes, ficar nu, masturbar-se ou ejacular em público, enviar mensagem com conotação sexual sem autorização, compartilhar imagens íntimas sem autorização, dentre outras ações. Inclusive, importunação sexual é considerado um crime grave e com pena de 1 a 5 anos, desde 2018.



IMPORTUNAÇÃO SEXUAL TAMBÉM É CRIME!

Código Penal - Art. 215-A

Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro.

Você sabe a diferença entre esses crimes?



Assédio Sexual

Praticado necessariamente no ambiente de trabalho.

Importunação Sexual

Contato físico sem o recurso da força ou ameaça.

Injúria

Manifestação verbal considerada ofensiva pela vítima.

COMO O ASSÉDIO SEXUAL ACONTECE?

Se você acha que o assédio sexual é somente uma cantada grotesca ou quando existe o contato físico, saiba que não é, não. Veja esse esquema abaixo:



O assediador pode expressar sua intenção de várias formas. A prática pode ser individual ou coletiva, da mesma forma a vítima pode ser uma ou muitas.

Algumas vezes, como é comum também em outros atos discriminatórios, o agressor tende a justificar sua atitude como se aquilo fosse apenas uma “piada” ou “brincadeira sem intenção de ofender”. Ou, ainda, colocar a culpa na vítima dizendo que ela se insinuou ou devido a roupa que utilizava.



Porém, o assédio sexual não se dá por causa da conduta da vítima, de seu comportamento e de sua vestimenta, mas sim da conduta e do comportamento do agressor!

Portanto, vale lembrar que roupa, maquiagem, jeito de andar, de falar ou de ser **NUNCA SÃO JUSTIFICATIVAS PARA UMA VIOLÊNCIA!**

SÓ É ASSÉDIO SEXUAL SE TIVER CONTATO FÍSICO?

Não, ele pode acontecer mesmo em ambientes virtuais, no trabalho remoto ou a quilômetros de distância.

O assédio sexual pode acontecer de maneira direta, com expressões verbais ou escritas, ou de formas mais sutis, como comentários, gestos, imagens enviadas por e-mails ou WhatsApp, por exemplo.

Segundo a legislação, para caracterizar o assédio sexual, **é necessário o não consentimento da vítima e a intenção do assediador em obter vantagem ou favorecimento sexual**. Portanto, não é necessário o contato físico para se configurar o assédio sexual.



#SELIGA: ISSO É ASSÉDIO SEXUAL!

- ✓ Comentários ou piadas pejorativas relacionadas a gênero, orientação sexual e identidade de gênero das pessoas, visando destruir sua imagem profissional;
- ✓ Fotos com nudez (da pessoa ou de outras);
- ✓ Falas sexistas (geralmente diminuindo ou objetificando as mulheres);
- ✓ Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- ✓ Dar uma carona a um colega de trabalho após o expediente e pedir um beijo durante o percurso;
- ✓ Desestabilizar alguém com aproximações indevidas e abordagens constrangedoras;
- ✓ Conversas indesejáveis sobre sexo;
- ✓ Comentários constrangedores sobre o corpo, beleza ou roupas das pessoas;
- ✓ Cantadas diretas ou indiretas ou olhares persistentes;
- ✓ Apelidos de cunho sexual ou constrangedores;

- ✓ Insinuações sexuais explícitas ou veladas;
- ✓ Mensagens por e-mail ou outros meios digitais ou físicos com objetivo de obter vantagens sexuais;
- ✓ Convites inconvenientes e impertinentes para sair;
- ✓ Qualquer tentativa de intimidar ou ameaçar uma mulher por negar seus convites;
- ✓ Chantagem para conseguir vantagens sexuais;
- ✓ Contato físico forçado, não desejado e sem consentimento;
- ✓ Solicitação de favores sexuais;
- ✓ Ameaçar demissão caso essa pessoa se recusar a ter um encontro.



ATENÇÃO: O SILÊNCIO NÃO É CONSENTIMENTO!

Pode acontecer da mulher, ao receber investidas, ser chantageada, ouvir falas indesejadas ou, até mesmo, ao ser tocada sem seu consentimento pelo agressor, fique em silêncio, sem conseguir verbalizar ou deixar óbvio seu constrangimento ou que não permite tal ato.



A relação de trabalho é estabelecida por relações de poder e subordinação que dificultam, muitas vezes, as chances de resistência da vítima.

Isso pode ser motivado por medo de como sua reação pode afetar a sua permanência naquele emprego, de como pode desencadear um ambiente ainda mais hostil para ela, por desconhecimento de seus direitos ou, ainda, por vergonha de ser culpabilizada pela agressão. Assim, a pessoa acaba ficando em silêncio e paralisada.

► O silêncio da vítima não pode ser considerado como se ela tivesse aceitado a conduta sexual do assediador. O silêncio não a legitima nem descaracteriza o assédio sexual no trabalho. Ou seja, continua sendo assédio sexual e, portanto, um crime!



Você sabia?

De acordo com o Ministério Público do Trabalho, entre 2015 e 2019, as denúncias de assédio sexual aumentaram 63,7%.

MPT, 2020

SÓ É ASSÉDIO SEXUAL SE FOR PRATICADO NO LOCAL DE TRABALHO?

Não, mas é necessário que o assédio sexual tenha relação com o trabalho. Isso pode acontecer nos intervalos e pausas, seja para refeição ou descanso; antes ou depois da jornada; no deslocamento para o trabalho ou no retorno para a casa, seja em transporte público, privado ou numa carona, por exemplo.

Ou seja, se nesses momentos o assediador acabar intimidando a vítima, na esfera sexual, com ameaças de prejuízos no trabalho, isso é assédio sexual. E, lembrando: isso também pode ocorrer durante o trabalho remoto, sem que as pessoas estejam presencialmente, no mesmo local.

COMO PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO SEXUAL

Como Alpa, o que queremos é criar um ambiente de trabalho seguro e onde todas as pessoas são tratadas com dignidade e respeito. Então, é importante entender que combater o assédio sexual no ambiente de trabalho não é responsabilidade exclusiva das mulheres, nem mesmo é uma batalha delas contra os homens, ok?



Essa é uma luta de TODAS AS PESSOAS, em todas as posições, funções e hierarquias. Para nós, derrotar a prática do assédio sexual no ambiente empresarial é parte dos nossos valores e da nossa crença na construção de uma sociedade justa, na qual homens e mulheres tenham os mesmos direitos e oportunidades.

Entenda como podemos – e devemos – fazer parte dessa transformação:

- ✓ Levar as informações dessa cartilha adiante: para seus times, lideranças, liderados, toda a comunidade Alpa. Conhecimento é uma arma fundamental contra esse tipo de agressão;
- ✓ Participar de palestras e treinamentos sobre o tema;
- ✓ Reavaliar suas posturas, falas e comportamentos para não ser um assediador;
- ✓ Incluir esse tema nas suas falas cotidianas com times e colegas, além da agenda da CIPA, por exemplo;
- ✓ Capacitar os integrantes do setor de segurança, medicina do trabalho e de recursos humanos para o tema, assim como as lideranças para que possam replicar práticas positivas;
- ✓ Estabelecer espaços seguros e ambientes baseados no respeito e na igualdade de gêneros;
- ✓ Estimular redes de apoio, principalmente para mulheres, no ambiente de trabalho;
- ✓ Não ser cúmplice de situações de assédio sexual: denuncie;
- ✓ Conhecer o Canal de Denúncia: ele possui regras de funcionamento, de apuração e punição de atos de assédio, garantindo o sigilo da identidade da vítima;

Você sabia?

Uma pesquisa feita pela consultoria de inovação social Think Eva, em parceria com o LinkedIn, mostrou ainda que:

- ▶ uma a cada seis vítimas de assédio sexual em ambientes corporativos acaba por pedir demissão;
- ▶ 35,5% delas vivem com constante medo;
- ▶ 56% das mulheres ouvidas falaram sobre o receio de que a culpa recaia sobre elas;
- ▶ 25% disseram temer a acusação de que elas teriam provocado o assediador;
- ▶ 78,4% das mulheres participantes veem a impunidade como a maior barreira para que os assediadores sejam acusados do crime de assédio sexual.



“O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho”, Think Eva e LinkedIn (2020)

O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO SEXUAL?

Denunciar!!!! Entretanto, tomar essa atitude nem sempre é fácil pois a vítima assediada está amedrontada e constrangida pelo ato cometido pelo assediador. Há o medo também de ser demitida ou ter outros tipos de prejuízos e perseguições, além do sentimento de vergonha perante às outras pessoas da organização.

Como grande parte dos assédios são praticados às escondidas, é necessário reunir provas e testemunhas, quando possível, mas é importante saber também que o depoimento da vítima é válido como prova.

Se for a **VÍTIMA**, você deve:

- ✓ Buscar dizer, de maneira objetiva e transparente, não ao assediador;
- ✓ Anotar, em detalhes, todas as violências sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do assediador e colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- ✓ Reunir provas: bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais e aplicativos de mensagens, fotos, presentes, gravações em vídeo ou áudio, por exemplo;
- ✓ Procurar ajuda de colegas da empresa, principalmente de possíveis testemunhas ou de outras pessoas que já sofreram assédio da mesma pessoa;
- ✓ Dar visibilidade, procurando a ajuda da liderança, área de recursos humanos, assistência social ou de apoio psicológico da empresa;
- ✓ Fazer uma denúncia nos canais internos da empresa que garantam acolhimento, segurança e anonimato para vítima;
- ✓ Evitar conversar e permanecer sozinha, sem testemunhas por perto, com o assediador;
- ✓ Caso a vítima seja mulher, registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, caso não tenha uma nas proximidades, em uma delegacia comum;
- ✓ Livrar-se do sentimento de culpa, pois essa conduta agressiva não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor.

Se for a **TESTEMUNHA**, você deve:

- ✓ Anotar tudo o que aconteceu, em detalhes;

- ✓ Reunir provas para colaborar com a vítima;
- ✓ Estar disponível para testemunhar a favor da vítima;
- ✓ Relatar o ocorrido para a liderança e áreas especializadas dentro da empresa;
- ✓ Superar seu medo e ser solidário com a pessoa assediada: deixar-se levar pelo medo só aumenta o poder do assediador!

A Alpa garante a não retaliação e confidencialidade das pessoas e informações reportadas através das denúncias, tanto dos denunciante quanto das testemunhas.



Você sabia?

- ▶ Mulheres sofrem 3x mais assédio sexual do que homens no ambiente de trabalho
- ▶ 97% das vítimas não denunciam o crime

(Mindsight – Gestão de RH, 2021)

ASSÉDIO SEXUAL: AMEAÇA À DIGNIDADE HUMANA

Essas agressões podem gerar, na vítima, sequelas físicas e psicológicas. Ser exposta a violações da sua intimidade, da sua liberdade sexual e dignidade, podem desenvolver ou agravar situações como tensão, ansiedade, depressão, síndrome do pânico, traumas relativos a trocas afetivas e relações sexuais, diminuição da produtividade, redução da autoestima, afastamento por doenças, entre outros.

Tais violências, dão à vítima o direito à rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483 da CLT), como também a reparação civil pelos danos morais ou materiais (a necessidade de compra de remédios e consultas médicas, por exemplo), conforme previsto no art. 5º, X, da CF/1988.

Além disso, essa situação afeta toda a empresa, gerando um ambiente tóxico de trabalho, atingindo, muitas vezes, outras e outros profissionais, com a queda da produtividade e da qualidade, aumento da rotatividade (pedidos de demissão), da taxa de absenteísmo (faltas), ampliando o número de ações judiciais por direitos trabalhistas e indenizações em consequência do assédio sofrido. Outro fato, para a organização, é o desgaste da sua imagem e marca, colocando-a em risco com o público interno e externo.

GABARITO E CONCLUSÃO: O QUE APRENDEMOS?

No início da cartilha, convidamos você a pensar sobre algumas situações organizacionais e para classificar se eram ou não consideradas assédio sexual ou moral. Agora que você já tem mais informações, vamos ver a respostas:

1

Determinar que um(a) profissional faça uma tarefa que não faz parte da sua lista de atribuições e qualificações, a fim de puni-lo(a) caso cometa algum erro.

**É ASSÉDIO
MORAL**

2

Convites recorrentes para que uma colega da empresa saia com você, mesmo que ela já tendo negado.

**É ASSÉDIO
SEXUAL**

3

Dar um feedback humilhante a um funcionário perante os demais porque ele não está atingindo as metas.

**É ASSÉDIO
MORAL**

4

Promover o desenvolvimento de um profissional do time e dar as ferramentas necessárias para isso. Apontar as possibilidades de melhoria, quando não estiver de acordo com o que deveria ser feito.

**NÃO É
ASSÉDIO**

5

Paquerar alguém da empresa, com consentimento e reciprocidade, sem comportamentos sexuais inadequados.

**NÃO É
ASSÉDIO**

6

Não passar informações importantes para alguém, fundamentais para o cumprimento das suas funções.

É ASSÉDIO MORAL

7

A liderança usar ferramentas para a gestão do tempo e jornada do(a) trabalhador(a).

NÃO É ASSÉDIO

8

Gestos ou palavras, escritas ou faladas, com duplo sentido.

É ASSÉDIO SEXUAL

9

Definir objetivamente as tarefas, funções e metas de cada profissional.

NÃO É ASSÉDIO

10

Aumento de trabalho em alguns períodos devido a demandas específicas, respeitando-se a legislação trabalhista.

NÃO É ASSÉDIO

Mesmo que você não seja vítima de assédio moral ou sexual, entenda que você tem um papel para eliminar esse tipo de prática no ambiente organizacional. O assédio é uma relação triangular: (1) temos o assediador, (2) a vítima e (3) colegas que, muitas vezes, presenciam e também são afetados(as) por essas situações. Se caso você presenciar algumas dessas violências ou for vítima delas, não se intimide nem seja cúmplice.

Na Alpa, nenhum tipo de assédio, moral ou sexual, por mais sutil que possa parecer, é aceitável! Isso vai contra os valores da empresa e, acima de tudo, é um **CRIME** e deve ser **DENUNCIADO**.

Esse é um trabalho contínuo e de todas as pessoas para a criação e estabelecimento de um ambiente de trabalho saudável, seguro e inclusivo, principalmente para as mulheres. Só dessa forma podemos garantir a conquista da plena igualdade de direitos e oportunidades entre os gêneros. Por isso, é fundamental empoderar as mulheres e pessoas de grupos mais vulneráveis para que rompam o silêncio e denunciem essas práticas abusivas.

Os assédios moral e sexual no ambiente de trabalho devem ser tratados de forma séria e comprometida pela empresa, colaboradores(as) e por toda a sociedade. Enquanto existirem vítimas, com todas as consequências que essas agressões trazem para as pessoas, a luta pela mudança dessa realidade deve continuar.



Assim como descrito nos documentos internos da Alpargatas, como na nossa Política de Respeito à Diversidade, as dúvidas, suspeitas ou evidências de descumprimento do Código de Conduta e Ética da empresa devem ser reportadas diretamente ao canal específico para recebimento de denúncias, por meio de ligação, no Brasil, para o número **0800 770 7791** ou pelo site **www.canaldedenuncia.com.br/alpargatas**. Globalmente, as denúncias podem ser feitas em inglês ou espanhol, através do site **www.compliancehelplinealpargatas.com**

O Canal de Denúncia é uma ferramenta independente e imparcial, operado por prestador de serviços de renome internacional. A denúncia poderá ser feita de maneira anônima, sendo assegurada, mesmo para as denúncias identificadas, a mais absoluta confidencialidade do relato e pessoas envolvidas. Este canal também está aberto para o recebimento de denúncias de terceiros.

Os relatos devem vir acompanhados do maior número de informações possíveis, tais como: (i) descrição objetiva e imparcial do fato; (ii) onde e quando a violação aconteceu ou está acontecendo; (iii) quem são as pessoas envolvidas e organizações envolvidas; e (iv) documentação que auxilie na apuração do caso e encaminhamento de eventuais ações. Toda e qualquer informação ou evidência é importante para garantir a assertividade da apuração do relato.

As denúncias poderão ainda ser relatadas diretamente à área de Compliance, pelo e-mail: **compliance@alpargatas.com**.



Aponte a câmera do celular ou **CLIQUE AQUI** para acessar o nosso Canal de Denúncias.



Aponte a câmera do celular ou **CLIQUE AQUI** para acessar o nosso Código de Conduta e Ética.

Você já conhece o allpa, nosso programa de diversidade & inclusão?

Na Alpargatas, somos inspirados pelas pessoas e queremos proporcionar experiências inesquecíveis em todos os lugares onde estamos presentes. Por isso, acreditamos que não só devemos nos cercar de vozes plurais, como também precisamos promover condições para que elas sejam escutadas e respeitadas.

Assim, o allpa, nosso Programa de Diversidade & Inclusão, tem como ambição criar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo que respeite as individualidades, ofereça oportunidades iguais e valorize as diferenças para se tornar o melhor lugar para todas as pessoas.

Quer saber mais?



Aponte a câmera do celular ou **CLIQUE AQUI** e conheça nossa Política de Respeito à Diversidade



Aponte a câmera do celular ou **CLIQUE AQUI** e acesse nosso hub de conteúdos na ALU

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Elis. **Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens**. 2021. Disponível em: < <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens/>>. Acesso em: 13 de mar. 2023.

BRAMBILA, Bárbara; FIGUEIREDO, Carolina; LOPES, Léo. **Aluna denuncia professor da UFPR por episódios de assédio moral**. 2023. Disponível em: < <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/aluna-denuncia-professor-da-ufpr-por-episodios-de-assedio-moral/>>. Acesso em: 13 de mar. 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília: CNMP, 2016.

EXAME (BÚSSOLA). Sensação de impunidade e medo afastam mulheres de denúncias de assédio. 2021. Disponível em: < <https://exame.com/bussola/sensacao-de-impunidade-e-medo-afastam-mulheres-de-denuncias-de-assedio/>>. Acesso em: 13 de mar. 2023.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

LIMA, Luciana. **35% das mulheres têm medo de engravidar e perder o emprego, diz pesquisa**. 2022. Disponível em: < <https://exame.com/carreira/35-das-mulheres-tem-medo-de-engravidar-e-perder-o-emprego-diz-pesquisa/>>. Acesso em: 13 de mar. 2023.

THINK EVA; LINKEDIN. **O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho**. 2020. Disponível em: < <https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 13 de mar. 2023.

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO; CSJT – CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual “Pare e Repare: Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo”**. Brasília, 2022.



ALPARGATAS