Combate ao Assédio Sexual
Uma luta de todos!

MEMORIAL SAÚDE

GRUPO MEMORIAL

ÍNDICE

2 Apresentação

3 O que é Assédio Sexual?

4 Assédio Sexual é crime!

5 Requisitos para a configuração do Assédio Sexual

6 O Assédio Sexual pode ser

7 Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho

9 Assédio Sexual x Importunação Sexual

10 Consequências do Assédio Sexual

11 Atenção aos sinais de Assédio Sexual

12 Denuncie! Queremos te Ouvir

13 Fale com o Compliance

14 Dúvidas Frequentes

15 Referências

16 Ficha Técnica

APRESENTAÇÃO

O combate ao assédio sexual é essencial para a construção de um ambiente respeitoso e completamente saudável. Qualquer forma de assédio é totalmente inadmissível e contrária aos nossos valores, devendo ser combatida com todo o empenho necessário.

Toda conduta que gere algum tipo de dano, independentemente do grau de hierarquia, deve ser fortemente rechaçada. Formulamos este Guia de Combate ao Assédio Sexual com objetivo de mostrar o caminho para prevenção e remediação desta prática, de forma a difundir as informações necessárias para seu combate.

O Grupo não tolera nenhuma forma de assédio, por isso, para detecção de eventuais situações relacionadas ao assunto, possuímos Canais de Denúncias disponíveis para relato e acolhimento das vítimas. Todas as denúncias são apuradas e as devidas medidas disciplinares aplicadas. Além disso, o anonimato e sigilo são amplamente garantidos.

A conscientização sobre o quanto o assédio sexual é repugnante e prejudicial é primordial para seu combate. Por isso, leia, pense, reflita e pratique as medidas contidas neste Guia.

A Presidência.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é definido, de forma geral, como 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.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

O assédio sexual viola:

A intimidade;

A dignidade;

A honra;

A igualdade;

O valor social do trabalho e o direito ao ambiente de trabalho seguro e saudável.

ASSÉDIO SEXUAL É CRIME!

Segundo o Código Penal, em seu artigo 216-A, assédio sexual é o ato de "***contranger*** *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 do cargo*** ou ***função***."

A pena prevista para esse crime vai de **1 (um) a 2 (dois)** ***anos de prisão*** e pode ser aumentada em até 1/3, caso a **vítima seja menor de 18 (dezoito) anos.**

REQUISITOS PARA CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

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

MAS ATENÇÃO!

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes consentidos NÃO CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL.

FIQUE ALERTA!

Diferente do assédio moral, a conduta no assédio sexual **pode ser repetida, ou não**.

O ASSÉDIO SEXUAL PODE SER:

VERTICAL

Ocorre quando homem ou mulher, superior hierárquico, **se vale de sua posição para constranger alguém**, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma de assédio é caracterizada como crime descrita no Art. 216-A do Código Penal.

HORIZONTAL

Neste caso **não há relação de hierarquia** entre pessoa assediada e assediador. Essa forma não é caracaterizada como crime, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Apesar do disposto no Código Penal, a Justiça do Trabalho reconhece o dano e o direito à reparação em casos de assédio sexual, independente **de se ter uma relação de hierarquia.** Agressores e vítimas podem ser homens ou mulheres. Pode ser cometido por chefes, colegas ou até mesmo clientes.

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado **falta grave** e pode ensejar a **demissão por justa causa**, conforme determina a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

ATENÇÃO!

O assédio sexual pode ocorrer por **contato físico**, através de **mensagens**, **gestos** e **palavras**.

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A **Lei 14.457**, publicada em **22 de Setembro de 2022**, dispõe sobre algumas medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual, dentre elas:

- Inclusão de **regras de conduta** a respeito do assédio sexual e outras formas de violência nas normas internas da empresa, com **ampla divulgação** do seu conteúdo;

- Fixação de **procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, e aplicação de sanções administrativas** aos responsáveis, garantindo o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

- Inclusão de temas referentes à prevenção e ao **combate ao assédio sexual** e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA;

- Realização de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados sobre temas relacionados **ao assédio** no âmbito do trabalho.

ASSÉDIO SEXUAL x IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

Ambos são considerados **crimes contra a liberdade sexual.**

O **assédio sexual** exige que o criminoso use sua condição de ocupar cargo superior no local de trabalho de ambos, com objetivo de contranger a vítima a lhe conceder vantagem sexual.

A **importunação sexual pode ser causada por qualquer pessoa e em qualquer ambiente**, não ficando restrita ao trabalho. O Art. 215-A condena a prática do **ato libidinoso** (que tem objetivo de satisfação sexual) na presença de alguém sem sua autorização. Por exemplo: apalpar, tocar, desnudar, dentre outros.

Apesar de possuírem características semelhantes, estas práticas fora do ambiente profissional são normalmente enquadradas como o crime de importunação sexual, previsto no Art. 215-A.

*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.***

Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave. (Incluído pela Lei nº 13.718, de 2018)

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL

Consequências à pessoa assediada:

- Ansiedade;
- Depressão;
- Desânimo.

Consequências para o ambiente de trabalho:

- Ambiente intimidativo, hostil e humilhante;
- Insegurança;
- Baixa produtividade.

ATENÇÃO AOS SINAIS DE ASSÉDIO SEXUAL

- Propostas que causam constrangimento, violando a liberdade sexual;
- Ser alvo de chantagem, em troca de benefícios ou para escape de prejuízos;
- Propostas inapropriadas;
- Sofrer humilhações.

DENUNCIE!
QUEREMOS TE OUVIR

O assédio sexual é uma conduta inaceitável!

Nossas normas internas são de combate a qualquer tipo de assédio. Por isso, não deixe de denunciar caso perceba, presencie ou vivencie o assédio sexual!

Nossos Canais de Denúncias foram criados para combater situações de assédio, discriminação, preconceitos, dentre outras condutas que transgridem nossas normas internas. Todas as denúncias são tratadas com sigilo e confidencialidade. Além disso, é garantido ao denunciante de boa-fé a sua proteção.

E-mail: canalrh@grupomemorial-rj.com.br
canaldenuncia@grupomemorial-rj.com.br

"Quem aceita o mal sem protestar, coopera realmente com ele."

Martin Luther King

FALE COM O COMPLIANCE

Telefone: (21) 2102-5419

Endereço: Torre Vargas - 11º andar

DÚVIDAS FREQUENTES

1. Para ser considerado assédio sexual é preciso ter contato físico?

Não. O assédio sexual pode ocorrer até mesmo sem contato físico, como por exemplo, por gestos, comentários ou até mesmo imagens.

2. Somente é caracterizado assédio sexual se a conduta for praticada no ambiente de trabalho?

Não. Contudo, é necessário que ocorra em decorrência do trabalho.

3. O assédio sexual no ambiente de trabalho pode resultar em demissão?

Sim. O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave, e pode ensejar a demissão por justa causa, conforme a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

4. O que fazer diante do assédio sexual?

O assédio sexual é intolerável. Por isso, seja com você ou com o outro, utilize nossos Canais de Denúcia.

REFERÊNCIAS

Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 dez. 1940.

Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

Mesa do Senado Federal, Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho

Ministério Público do Trabalho e **Organização Internacional do Trabalho**, Cartilha Assédio Sexual no Trabalho - Perguntas e Respostas. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_559572/lang--pt/index.htm

Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanha-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/importunacao-sexual-x-assedio-sexual

FICHA TÉCNICA

Idealização: Área de Compliance

Contribuição Técnica: Área Jurídica

Aprovação: Alta Administração

Versão / Ano: 1ª / 2022

Layout: Marketing

COMPLIANCE