

CARTILHA DE

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

2023





SUMÁRIO

- Apresentação
- Esclarecimentos gerais sobre assédio moral: *classificação, características e sanções.*
- Esclarecimentos gerais sobre assédio sexual: *classificação, características e sanções.*
- Consequências do assédio moral e sexual para o(a) Colaborador(a), empresa e sociedade
- Como evitar o Assédio Moral e Sexual no trabalho?
- Acolhimento e procedimentos
- Dúvidas frequentes
- Termo de Responsabilidade e Recebimento da Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual

Olá!

Sejam bem-vindos à nossa
cartilha informativa!

Se preferir, você também pode acessá-la no **formato digital**, basta fazer a leitura deste **QR Code**.



Apresentação

Embora o **assédio moral** e **sexual** seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm dúvidas sobre o tema. Pensando nisso, elaboramos esta cartilha com o objetivo de orientar nossos Colaboradores e Colaboradoras, conscientizando-os sobre o assunto.

Ao longo deste material, apresentaremos exemplos práticos que demonstram o que é **assédio moral** e **assédio sexual**, além de suas consequências. Também traremos informações sobre como prevenir tais situações e como a **Leo** se manifesta diante delas.

Além de orientar todos os nossos Colaboradores, esta cartilha tem como objetivo reforçar o nosso compromisso e repúdio quanto as práticas relacionadas ao assunto, garantindo um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos!

Boa leitura.

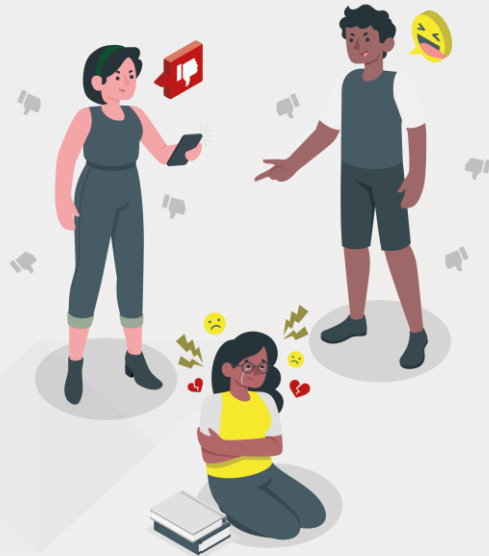
Andrea Seibel | Presidente e Membro do Comitê de Ética

Assédio Moral

➤ O que é Assédio Moral?

O **assédio moral** pode ser entendido como qualquer conduta abusiva, frequente e repetida que visa diminuir, humilhar, constranger ou desqualificar uma pessoa ou um grupo de pessoas, com a intenção de prejudicar a sua atuação profissional e desestabilizar o ambiente de trabalho.

Essas condutas podem se manifestar por meio de comportamentos, palavras, atos, gestos e mensagens escritas, causando danos à personalidade, dignidade e integridade física e psíquica das pessoas envolvidas.



É importante destacar que o assédio moral se caracteriza por um **padrão de comportamento hostil e prejudicial**, não se limitando a uma única ocorrência.

➤ Como o Assédio Moral pode ser classificado?

No ambiente de trabalho, o **assédio moral** pode ser classificado das seguintes formas:

1°

Assédio moral interpessoal

Quando o assédio ocorre de **maneira individual, direta e pessoal**, com a finalidade de prejudicar ou excluir o profissional da relação com a equipe.



2°

Assédio moral institucional

Quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, **a própria empresa se torna autora da agressão**, uma vez que autoriza seus administradores a utilizarem estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Assédio moral vertical

Ocorre entre pessoas de **nível hierárquico diferentes**, líderes e subordinados, e pode ser subdividido em duas formas:



Ascendente: quando o assédio é praticado por um subordinado ou grupo de subordinados contra o líder, causando constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos, como “boicote”, por exemplo.



Descendente: caracterizado pela pressão dos líderes sobre os seus subordinados, quando os líderes abusam da autoridade para colocar seus Colaboradores(as) em situações desconfortáveis, atribuindo tarefas que não fazem parte do ofício e qualificação do profissional, como forma de punição por um erro cometido, por exemplo.

4°

Assédio moral horizontal

Ocorre entre pessoas que ocupam o **mesmo nível hierárquico dentro da empresa**. Esse tipo de assédio é alimentado pelo clima de competição excessiva entre colegas de trabalho, onde o assediador exerce uma postura negativa, intimidando colegas e adotando comportamentos que se assemelham ao *bullying*.

5°

Assédio moral misto

Ocorre quando uma pessoa é vítima tanto do **assédio moral vertical**, praticado por líderes, **quanto do assédio moral horizontal**, praticado por colegas de trabalho. Geralmente, essa forma de assédio se inicia por meio de uma pessoa que consegue influenciar outras a praticarem o mesmo comportamento.



O **assédio moral** no ambiente de trabalho se manifesta por meio de atos negativos que vão desde ataques verbais ou físicos até comportamentos mais sutis, dissimulados e não declarados abertamente, tornando-se uma forma extrema e específica de violência psicológica.

Esses atos normalmente identificados como assédio podem ser **divididos em quatro grupos**, sendo:

Deterioração das condições de trabalho

1°

Ocorre por meio de ações diversas, como críticas injustas, indução ao erro, ocultação de informações, instruções inadequadas ou imprecisas, redução de tarefas, restrição do desenvolvimento profissional e pressão relacionada ao exercício de direitos, como pedidos de férias, entre outros. Essas ações têm como objetivo **constranger uma pessoa ou grupo de pessoas, fazendo com que elas pareçam incompetentes**, além de desestruturar o ambiente de trabalho.



2°

Isolamento e recusa à comunicação

Ocorre quando são utilizados comportamentos com o objetivo de constranger ou maltratar alguém. Isso inclui deixar a pessoa de fora de uma conversa para excluí-la, não a convidar para reuniões sem justificativa, interrompê-la constantemente, optar por se comunicar apenas por mensagens escritas, evitar contato visual, entre outros. Essas ações criam um ambiente de isolamento, **causando desconforto e dificultando a comunicação entre colegas de trabalho**.

3°

Atentado contra a dignidade

Ocorre quando gestos de desprezo, chacotas e comentários ofensivos são direcionados a uma pessoa, fazendo com que ela **se sinta menosprezada**. Tais atitudes **geralmente ocorrem em público**, porém, a vítima acaba se sentindo culpada. Esses atos podem ser realizados por meio de ofensas à vítima, críticas à sua vida pessoal, boatos, julgamentos relacionados à sua aparência física, piadas sobre suas origens, crenças religiosas, opiniões políticas ou orientação sexual.



4°

Violência verbal ou física

Ocorre quando **o assédio pode ser percebido por todos**. Nessa fase, a vítima costuma ser condenada pelo grupo, quando seu ponto de vista não é respeitado chegando a ser ignorado por outros colegas. Nesse tipo de assédio, podem ocorrer ameaças de violência física, empurrões, insultos, além de outras ofensas.

Atenção!

É importante destacar que esta lista **não inclui todos os tipos de atos e comportamentos de assédio moral**, uma vez que o assédio geralmente envolve diversos comportamentos negativos, tendo início entre agressor e vítima, e podendo evoluir para um assédio em grupo, quando outros colegas se juntam ao agressor.



➤ Comportamentos repetitivos:



Para que ocorra o **assédio moral**, é necessário que as condutas negativas sejam repetitivas. Dessa forma, um único ato isolado não pode ser classificado como assédio moral.

A repetição dos atos negativos do **assédio moral** pode ocorrer diariamente, mensalmente ou de forma ocasional. No entanto, quanto maior a frequência, maior é a gravidade do assédio. Nesse sentido, embora uma agressão isolada possa não parecer tão grave, as microviolências repetidas e frequentes podem causar sérios danos, pois a vítima vai se tornando cada vez mais vulnerável e a sua saúde mental pode ser seriamente afetada.



É importante esclarecer que a pessoa que sofre assédio moral **não é necessariamente frágil ou possui algum transtorno**. Em muitos casos, ela se torna alvo desse tipo de violência devido a características ou comportamentos que representam uma ameaça ao poder do assediador, ou por pertencer a um grupo que já enfrenta discriminação social, como mulheres, idosos, negros, homossexuais, entre outros.

➤ E o que NÃO é classificado como Assédio Moral:

É importante compreender que **nem todo conflito ocorrido no ambiente trabalho é considerado assédio moral**. Isso porque, toda relação de trabalho requer certo grau de exigências e é comum que existam cobranças, críticas construtivas e avaliações de desempenho.

Quando surgem divergências entre líder e subordinado, por exemplo, isso não deve ser automaticamente classificado como assédio moral.

No entanto, é crucial observar a maneira como a cobrança é feita, identificando quando o objetivo principal é desqualificar o profissional.



Então, para que não existam dúvidas, **NÃO** são consideradas hipóteses de assédio moral as **situações abaixo:**

-  Conflito saudável de ideias, opiniões e interesses entre Colaboradores, Colaboradoras e líderes;

-  Mudanças ou transferência de função, desde que não tenham caráter punitivo ou configurem perseguição;

-  Controle administrativo dos gestores sobre os empregados, desde que seja realizado de maneira adequada e sem excessos;

-  Desorganização do trabalho e comunicação direta e objetiva, desde que dentro dos limites da cordialidade, embora possam vir a favorecer a ocorrência do assédio moral;

-  Estresse profissional provocado por eventuais picos de trabalho;

-  Exigência de produtividade, dentro dos parâmetros da razoabilidade;

-  Críticas ou avaliações sobre o trabalho, desde que sejam fundamentadas e comunicadas de forma construtiva e respeitosa.

➤ Saiba identificar se o ambiente de trabalho é saudável e colaborativo!



De maneira geral, ambientes de trabalho que possuem:

Papéis e tarefas definidas, relações de cooperação, objetivos comuns e compartilhados, ocasionais choques e conflitos, estratégias bem construídas, comunicação direta e não violenta, **NÃO** costumam ser ambientes propícios a prática de assédio moral.



Por outro lado, ambientes de trabalho que:

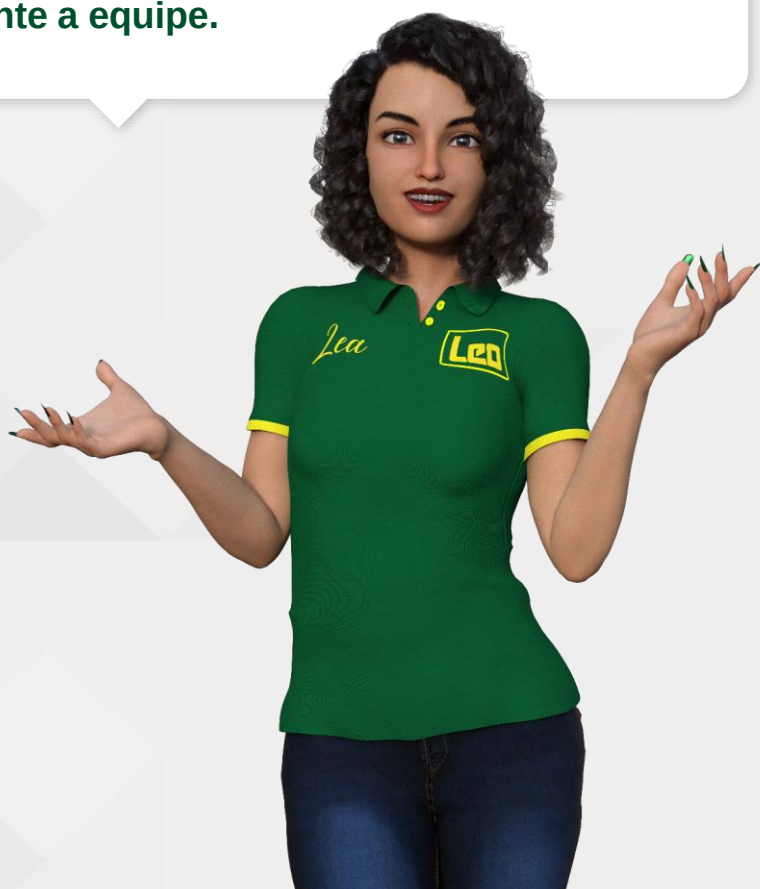
Não possuem papéis e tarefas definidas, têm uma organização precária, não promovem o comportamento cooperativo, bem como não definem estratégias claras e objetivas, costumam ser ambientes propícios a prática de assédio moral.

Além disso, existem ainda outros fatores que favorecem a prática de **assédio moral** no ambiente de trabalho, os quais são:

- ❏ Cultura organizacional que tolera ou permite comportamentos inadequados, como desrespeito, intimidação, perseguição, uso de linguagem abusiva, etc.;
- ❏ Falta de diálogo, de franqueza e clareza na comunicação;
- ❏ Supervisão excessiva por parte do superior hierárquico (líder);
- ❏ Ambiente estressante habitualmente;
- ❏ Sobrecarga de trabalho;
- ❏ Políticas de gestão que estimulam de forma exagerada a competitividade interna.



Isso porque existem diversos fatores que podem contribuir para esse fato, como a escassez de recursos, atrasos em licitações ou, até mesmo, a falta de espaço. Para que a conduta seja considerada assédio, é **necessário que exista tratamento diferenciado de um Colaborador(a) ou de um grupo de Colaboradores(as), com o objetivo de desvalorizar o profissional perante a equipe.**





É importante destacar que um ambiente de trabalho que necessite de adaptações físicas e tecnológicas, desde que não comprometa a saúde e a integridade física do Colaborador, **não representa automaticamente uma situação de assédio moral.**

Além disso, em ambientes competitivos ou baseados na participação dos trabalhadores, é comum a existência de posicionamentos e opiniões diferentes entre empregados e superiores hierárquicos (líderes).

Tais diferenças nem sempre devem ser encaradas de forma negativa, entretanto, é necessário que os conflitos sejam administrados de maneira correta, a fim de evitar o desenvolvimento de casos de assédio moral.

Compreender as diferenças entre **conflito saudável** e **assédio moral** é essencial, pois, assim como nas relações familiares e sociais, o ambiente de trabalho também pode envolver situações de conflito. Nesse sentido, destacamos a seguir algumas características a serem consideradas:



Conflito Saudável



É ocasional e ocorre em situações específicas onde as ideias e posições são expressas de forma pública.



Pode estar ligado ao alcance de metas ou realização de um projeto, e não afasta os envolvidos que tenham opiniões diferentes.



É consciente e se manifesta na comunicação direta entre os Colaboradores, Colaboradoras e superiores hierárquicos (líderes).



Não prejudica a interação entre as partes envolvidas, nem compromete negativamente o ambiente de trabalho.

➤ Saiba diferenciar o conflito saudável do assédio moral

De maneira geral, em um conflito saudável:

As divergências entre os colaboradores são manifestadas de forma clara; a **comunicação entre as partes é direta, respeitosa e franca**; o conflito não prejudica o ambiente de trabalho; e o relacionamento entre as partes se mantém de forma respeitosa.



Já no assédio moral:

As divergências entre os colaboradores são **manifestadas por meio de ofensas verbais e/ou violência física**; a comunicação entre as partes é precária e agressiva; o conflito prejudica o ambiente de trabalho; podem haver isolamentos e práticas antiéticas duradouras e frequentes; o conflito pode resultar em demissão.



Atenção: O assédio moral não pode ser confundido com o estabelecimento de metas e verificação de resultados pela liderança em relação à produtividade ou na tentativa de diminuição de erros cometidos na realização de tarefas. Porém, a forma como tais metas são estabelecidas e avaliadas podem configurar assédio. Por isto, o ajuste de resultados deve ser sempre realizado em um ambiente participativo onde o diálogo prevaleça.

➤ Quais punições podem ser aplicadas em casos de Assédio Moral?

No âmbito administrativo, quando confirmado o **assédio moral**, o Colaborador ou Colaboradora que tenha praticado o assédio pode ser até demitido(a) por justa causa. Além disso, em determinados casos o **assédio moral** pode caracterizar conduta criminosa, levando o assediador a responder por crimes contra a honra e constrangimento ilegal.



Assédio Sexual

➤ O que é Assédio Sexual?

O **assédio sexual** é qualquer comportamento indesejado de natureza sexual que limita a liberdade sexual da pessoa afetada, podendo ser praticado por Colaboradores, Colaboradoras e demais profissionais, independentemente do cargo.

O assédio sexual pode incluir abordagens agressivas que prejudicam o ambiente de trabalho da vítima, **não sendo necessária a existência de comportamentos repetitivos, nem mesmo o contato físico, sendo a perseguição indesejada**, por si só, um ato suficiente para configurar o assédio.



➤ Como o Assédio Sexual pode ser classificado?

É possível classificar o assédio sexual em duas espécies:

1°

Assédio sexual por chantagem ou assédio sexual vertical

Ocorre quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é suficiente para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial em relação ao trabalho da pessoa assediada. O assédio sexual por chantagem pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro da jornada ou não, visto que a subordinação não é restrita ao ambiente físico de trabalho.

2°

Assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental ou horizontal

Essa classificação **não leva em consideração a hierarquia**, podendo ocorrer entre colegas de trabalho independentemente do cargo. Esse tipo de assédio está relacionado a propostas indesejadas de caráter sexual, que podem ser verbais, por mensagens de texto ou contato físico, prejudicando o ambiente de trabalho, o desempenho profissional da vítima, além de sua saúde mental.

➤ Algumas características do Assédio Sexual são:

- ❏ Ato sexual como condição clara para que o emprego, cargo, função ou estágio seja mantido;
- ❏ Pedidos de favores sexuais pelo superior hierárquico (líder) com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação;
- ❏ Alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas, bem como insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- ❏ Solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios e recompensas;
- ❏ Abuso verbal ou comentário sexista sobre a aparência física;



- ❗ Perguntas indiscretas sobre a vida privada do Colaborador ou Colaboradora;

- ❗ Pedidos para que os subordinados se vistam de maneira mais provocante ou sensual;

- ❗ Frases ofensivas ou de duplo sentido, bem como elogios inapropriados, apalpadinhas, beliscões ou fricções;

- ❗ Convites indesejados para almoços ou jantares, com nítida intenção de manter relacionamento íntimo;

- ❗ Exibição ou envio de material pornográfico, por qualquer meio.



➤ O que leva à prática de Assédio Sexual?

O assédio sexual **não ocorre por culpa da vítima**, pela maneira como se comporta ou pela forma com que se veste, mas sim pela conduta e comportamento do(a) agressor(a).

No trabalho, o desenvolvimento do assédio sexual está relacionado a vários fatores, a exemplo de questões culturais que levam os(as) agressores(as) a acreditar que têm poderes sobre os outros, bem como fatores relacionados ao próprio ambiente de trabalho, como o nível hierárquico, a subordinação, o silêncio da vítima por vergonha ou medo, entre outros.

Por esse motivo, é essencial que a vítima se posicione ao se deparar com situações de assédio sexual, manifestando sua denúncia por **meio dos canais**.



➤ E o que NÃO é classificado como **Assédio Sexual**:

O galanteio, a paquera, o elogio, por si só, e de maneira razoável e respeitosa, não caracterizam o assédio sexual.

Da mesma forma, **NÃO** se enquadram, necessariamente, como **assédio sexual**:



Elogios sem conteúdo sexual;



Cantada, paquera ou flerte consentidos.



➤ Quais punições podem ser aplicadas em casos de **Assédio Sexual**?

O assédio sexual pode ser considerado crime caso o comportamento do(a) agressor(a) se enquadre nos termos do [artigo 216-A do Código Penal](#), podendo o(a) assediador(a) ser punido(a) com pena de detenção de um a dois anos.



A **Leo**, por sua vez, analisará a conduta do agressor(a) administrativamente, dispondo de sanções disciplinares – que podem chegar até a demissão por justa causa – para puni-lo(a) .

➤ Quais são as consequências do Assédio Moral e Sexual?

As consequências do assédio moral e sexual são inúmeras, a começar pela criação de um ambiente de trabalho inadequado, além dos impactos abaixo:

Possíveis consequências para os colaboradores

O assédio moral e/ou sexual pode resultar em sérias consequências para a saúde dos colaboradores, como alterações comportamentais, problemas psicossomáticos e psicopatológicos, afetando a vida de quem sofre a violência. O impacto da violência na vida do trabalhador depende de fatores como intensidade e duração do assédio.



As pessoas submetidas a atos de assédio podem vivenciar algumas das seguintes consequências à sua saúde:



Além de afetar a saúde do Colaborador ou Colaboradora, o assédio no ambiente de trabalho pode afetar a vida social e familiar dos trabalhadores, fazendo com que eles se isolem socialmente, ocasionando, assim, problemas que ultrapassam o ambiente de trabalho.

Consequências para a Leo

O assédio moral ou sexual pode trazer consequências não apenas para o Colaborador ou Colaboradora, mas também para a organização como um todo, seja em decorrência de prejuízos financeiros ou administrativos gerados pelo clima organizacional.

São exemplos de consequências para a **Leo**:

-  Queda de produtividade do colaborador;
-  Exposição negativa do nome da empresa;
-  Aumento de acidentes e incidentes;
-  Perda de funcionários;
-  Ambiente de trabalho hostil.

Consequências para a Sociedade

As consequências do assédio moral e sexual também podem repercutir na sociedade, atingindo a todos que direta ou indiretamente estiverem envolvidos com a vítima, trazendo consequências como:

-  Aumento do desemprego;
-  Prejuízos nas relações familiares;
-  Custos para tratamento de saúde e reabilitações;



➤ Como evitar o Assédio Moral e Sexual no trabalho?

A **Leo** está comprometida em evitar a violência no trabalho, estabelecendo ambientes que favoreçam o diálogo, a participação, a transparência, a ética, a valorização dos nossos Colaboradores e Colaboradoras, o respeito à diversidade e a preservação da saúde de todos.

Nossos gestores devem promover um ambiente de trabalho que permita o diálogo entre equipes, fazendo com que a comunicação não fique restrita aos encontros sociais ou comemorativos.



Além disso, todos os Colaboradores e Colaboradoras também podem assumir atitudes que contribuam para evitar a violência, como:

-  Buscar informações sobre o assunto;

-  Não se isolar do grupo de trabalho;

-  Evitar fazer piadas e comentários que possam ser desrespeitosos aos colegas;

-  Não gritar com colegas, subordinados ou superiores hierárquicos;

-  Refletir antes de agir e falar;

-  Resolver os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um mediador (uma terceira pessoa que não esteja envolvida no conflito);
-  Desenvolver comportamento assertivo, dizendo à pessoa, com civilidade e respeito, que você não gosta desta ou daquela forma de tratamento.

Acolhimento e procedimentos

Caso esteja vivenciando uma situação de assédio, não se submeta, **denuncie!**

Todo colaborador que considere ter sido vítima de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho poderá comunicar a ocorrência através do Canal da Ética da Leo.

As denúncias são administradas através de um canal de comunicação terceirizado, chamado Contato Seguro, onde todas as denúncias são recebidas por profissional qualificado e direcionadas à nossa área de *Compliance*.



Após apuração da denúncia, os relatos são submetidos ao **Comitê de Ética**, o qual é composto pelos seguintes membros:



**Andrea
Seibel**



**Marcos
Rodrigues**



**Nicolai
Mariano**



**Elisangela
Vidal**



**Fernanda
Canal**



Não se preocupe, a **Leo** garante o sigilo e anonimato em todas as denúncias recebidas. Todas as informações relacionadas às denúncias terão caráter confidencial, para preservação da imagem e intimidade dos envolvidos.

➤ Como formalizar a denúncia?



SITE:

www.contatoseguro.com/leomadeiras



TELEFONE:

0800-700-04110



APLICATIVO:

“Contato Seguro”



PRESENCIALMENTE:

Comitê de Ética

Para sanar eventuais dúvidas sobre **assédio moral** e **sexual**, elencamos a seguir perguntas e respostas a respeito do tema:

Dúvidas frequentes sobre o Assédio Moral e Sexual

1°

Como diferenciar uma bronca do líder de um caso de *Assédio Moral*?

Apenas uma bronca não pode ser considerada assédio moral. Para que um caso de assédio se confirme, é necessário que as ofensas e agressões sejam frequentes.

Nesse sentido, estudiosos apontam que: *“o assédio moral se caracteriza como uma ofensa, uma agressão que ocorre de maneira repetitiva e prolongada, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, transformando o local de trabalho num lugar hostil e de tortura psicológica e que gera um dano à personalidade”*.

2°

O Assédio Moral pode ocorrer já na entrevista de emprego?

NÃO, o assédio moral ocorre durante o contrato de trabalho. No momento da entrevista pode ocorrer uma discriminação, que é diferente de assédio.

Ser alvo de piadas e risadas dos colegas ou do líder é Assédio Moral?

Se for de maneira ofensiva, repetitiva e prolongada, com o objetivo de atingir a honra e a imagem do(a) Colaborador(a), pode ser sim considerado assédio moral.

Existem duas modalidades de assédio moral:

individual (contra uma pessoa) e coletivo (contra um grupo de pessoas). O assédio moral individual é chamado de vertical quando praticado pelo líder, diretor, gerente, encarregado ou pelo dono da empresa contra um Colaborador ou Colaboradora.

Quando praticado entre colegas de trabalho, trata-se de assédio moral horizontal. Neste caso, o assediador pode ser um ou vários Colaboradores(as) do mesmo nível hierárquico e, entre eles, ocorre geralmente disputa por espaço ou por cargo ou uma promoção. Há ainda o assédio moral ascendente, o qual é praticado por um ou por um grupo de empregados contra o superior hierárquico.

4°

Quando a fofoca de corredor se transforma em caso de Assédio Moral?



Se for de maneira ofensiva, repetitiva e prolongada, com o objetivo de atingir a honra e a imagem do(a) Colaborador(a), pode ser considerado assédio moral.

Vale destacar que dano moral tem natureza imaterial, ou seja, atinge a personalidade, a intimidade e os valores da vítima. Abala a esfera psíquica, ocasionando dor emocional, depressão, mágoa, tristeza, angústia e sofrimento, que ultrapassam a normalidade.

5°

Em que medida ficar “sem fazer nada” no trabalho porque o líder não delega tarefas é sinônimo de sofrer assédio moral?

Sendo constante a recusa em transmitir tarefas trata-se de assédio moral.

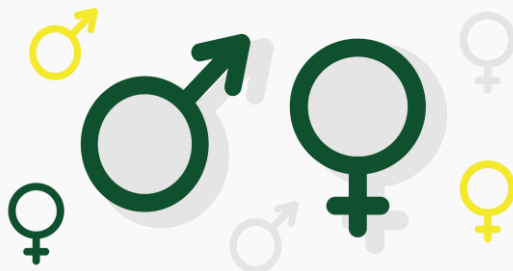
6°

O assédio sexual está restrito ao poder hierárquico no ambiente de trabalho?

NÃO. A noção de assédio sexual é extensiva a qualquer um no ambiente de trabalho, do topo da hierarquia à base do quadro de trabalhadores, podendo ser classificado como: *assédio sexual por intimidação* e *assédio sexual por ameaça*.

7°

Somente as mulheres são assediadas?



NÃO. Os homens também podem sofrer assédio sexual por parte de mulheres e de outros homens. Assim, pode ocorrer assédio entre pessoas de sexos diferentes ou entre pessoas do mesmo sexo.

8º

A conduta sexual precisa ser expressamente rejeitada pela vítima?

O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual, nem descaracteriza o assédio sexual no trabalho. A relação de emprego, aliás, é permeada por uma relação de poder e subordinação, com reduzido poder de resistência do trabalhador. A consumação do objetivo do assediador também não descaracteriza o assédio sexual praticado.

9º

O assédio sexual só é caracterizado se praticado no local de trabalho?

NÃO. O que se exige para a configuração do crime de assédio sexual é que tenha relação com o trabalho. Um exemplo disso é o assédio praticado em uma carona oferecida ao término da jornada, na qual o assediador intimida a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho.

Termo de Responsabilidade e Recebimento da Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual

Eu, _____,
portador do documento de identidade (RG) nº
_____, ocupante do cargo
_____, declaro por este instrumento que
recebi, li e compreendi integralmente a **Cartilha de
Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual**,
estando ciente dos meios de comunicação existentes na
Leo para o caso da ocorrência de qualquer
comportamento ou situação que possa ser caracterizado
como assédio moral e/ou sexual.

_____, ____ de ____ de ____.

Assinatura do Colaborador



