

# Assédio Sexual no mundo do trabalho

Prevenção e Enfrentamento

Rose Meire Cyrillo





**Visitei os lugares mais violentos do mundo, e o lugar onde mais encontrei violência**

**FOI NAS EMPRESAS.**

Marshall Rosenberg



Em junho de 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a **Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206** para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. A Convenção trouxe em seu art. 1º o seguinte conceito:

O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam **apenas uma vez ou repetidamente**, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_832010.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_832010.pdf)

**Violência e assédio no mundo do trabalho: uma ampla gama de termos**



**bullying**

ameaças

**abuso**

**MOBBING**

**insultos**

**EXCLUIR ALGUÉM**

ENVIO DE PALAVRAS OU IMAGENS OFENSIVAS

uso de linguagem ofensiva

exibir palavras ou imagens ofensivas

fazer comentários sarcásticos ou maliciosos

**humilhar**

contato físico indesejado

difusão de palavras ou imagens ofensivas

**ABUSO DE UMA POSIÇÃO DE PODER**

piadas ou brincadeiras inapropriadas

**COMPORTAMENTO PROVOCATIVO**



**aproximação sexual indesejada**



---

## O ASSÉDIO EM NÚMEROS

---

De acordo com dados do Ministério Público do Trabalho, foram registradas:

**8 MIL DENÚNCIAS  
DE ASSÉDIO  
MORAL  
E SEXUAL  
NO BRASIL**

**Só no primeiro semestre de 2023.**

**Distrito Federal**

## **Número de casos de assédio sexual no trabalho dobra no DF**

Segundo o MPT, DF também sofreu com um grande número de casos de assédio eleitoral. Falta de legislação nacional favorece os assediadores

**Francisco Dutra**

01/02/2023 2:15, atualizado 01/02/2023 16:34

**Distrito Federal**

## **Denúncias de assédio no serviço público aumentaram mais de 5.000% em seis anos**

Dados obtidos pelo Metrôpoles mostram o aumento das queixas de assédio moral registradas na Controladoria do DF

**Samara Schwingel**

19/04/2023 2:30, atualizado 19/04/2023 15:59



Folha de S.Paulo



@folha

Ações trabalhistas que citam assédio sexual crescem 200% desde 2018



folha.uol.com.br

Dia da mulher: Ações sobre assédio sexual crescem 200% - 07/03/2023 - ...

11:24 PM · 7 de mar de 2023 · **16,3 mil** Visualizações

## Denúncias

Segundo a advogada Tainã Góis, da Rede Feminina de Juristas, o aumento no número de ações vem de um crescimento de denúncias, mas não necessariamente de casos. A alta pode sinalizar que as vítimas estão se sentindo mais seguras para agir e denunciar a prática.

Segundo levantamento da consultoria de jurimetria Data Lawyer feito a pedido da **Folha**, de 2018 para 2022, o aumento foi de 208%. O número considera somente processos públicos —ou seja, todos aqueles que tramitam ou tramitaram sob sigilo de justiça, procedimento comum em ações que tratam de assédio sexual, não entraram nessa conta.

# Assédio Sexual - Conceito

---

Organização Internacional do Trabalho (OIT): “atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, como uma condição clara para manter o emprego; influir nas promoções da carreira do assediado; ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso”.

Vamos  
falar sobre  
assédio?

*Atitudes que caracterizam assédio sexual:*

- Piadas de conteúdo sexual
- Carícias e toques
- Punições ou sanções condicionadas a não realização de favores sexuais
- Comentários maliciosos sobre o corpo, idade, estado civil
- Pedidos de favores sexuais
- Concessão de benefícios condicionada a favores sexuais



INSTITUTO FEDERAL  
Goiás

## O que é assédio sexual?

O Ministério Público do Trabalho, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho, na cartilha “Assédio Sexual: Perguntas e Respostas”, define o assédio sexual no ambiente de trabalho como “a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual”.



O crime de assédio sexual está previsto no Código Penal (art. 216-A, CP, com pena de 1 a 2 anos)

# QUEM

sofre **ASSÉDIO SEXUAL**:



**13%**



masculino



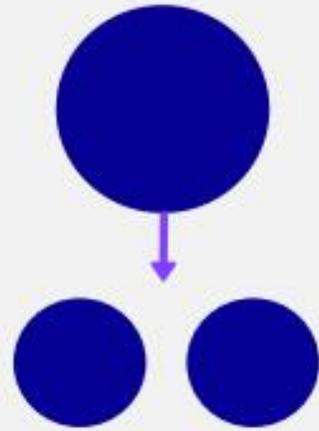
**87%**



feminino

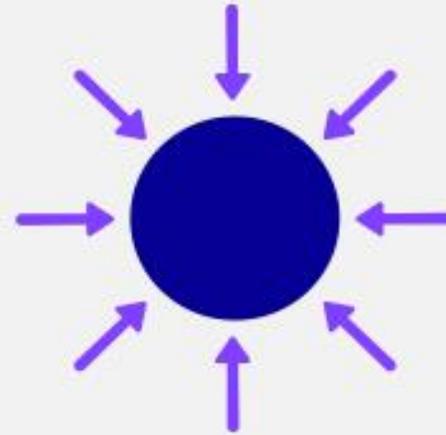
\*Revista francesa Rebondir

## Tipos de assédio sexual



### **CHANTAGEM**

Nesse caso, o assediador se aproveita de uma relação de poder, já que é necessariamente um superior hierárquico. Seja a chantagem sutil ou explícita, a vítima pode se sentir constrangida a ceder ou a permanecer em silêncio por medo de colocar em risco o seu emprego.



### **INTIMIDAÇÃO**

Este tipo de assédio sexual não está limitado à hierarquia, podendo acontecer também entre colegas. A partir de atos humilhantes e ofensivos, ele pode tanto gerar um ambiente de trabalho hostil quanto ter como finalidade a vantagem sexual em relação à vítima. Em geral, essas práticas estão ligadas a posturas machistas, misóginas, sexistas e homofóbicas.



### LEMBRE-SE

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. O não consentimento deve ser interpretado amplamente, como não adesão à investida sexual do agressor.

Quando provém de um superior hierárquico, o assédio sexual é denominado de **vertical descendente**; quando praticado por um ou mais subordinados contra o superior hierárquico é chamado de **vertical ascendente**. Já no caso do **assédio horizontal**, o ato é praticado entre colegas do mesmo nível hierárquico.



## Cantada é assédio sexual???

Se conduzida de maneira  
respeitosa e adequada

E houver interesse comum...

Não é uma agressão sexual



O limite é o constrangimento

Lembre-se:

Não é Não (logo na primeira vez)

#DIREITOFÁCIL TJDFT

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

≠

ASSÉDIO SEXUAL

ARRASTE PARA O LADO E CONHEÇA AS DIFERENÇAS >>>

Ambos são crimes contra a liberdade sexual.

A **importunação sexual** trata de crime mais grave e, portanto, com pena mais severa, que vai de 1 a 5 anos. O artigo 215-A do CP também condena a prática do ato libidinoso (que tem objetivo de satisfação sexual) na presença de alguém, sem sua autorização. Por exemplo: apalpar, lambar, tocar, desnudar, masturbar-se ou ejacular em público, dentre outros.

O **assédio sexual** exige que o criminoso use sua condição de ocupar cargo superior no local de trabalho de ambos, com objetivo de constranger a vítima a lhe conceder vantagem sexual. Por exemplo, chefe que ameaça demitir secretária, se ela não atender seus convites para saírem juntos. A pena prevista para esse crime vai de 1 a 2 anos de prisão e pode ser aumentada em até 1/3, caso a vítima seja menor de 18 anos.

<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/importunacao-sexual-x-assedio-sexual>

Conduas assediadoras e discriminatórias podem ocorrer tanto no regime de trabalho presencial quanto no virtual, bem como no âmbito do espaço físico da empresa ou:

- em happy hours
- festas de fim de ano em espaços externos
- eventos corporativos
- reuniões virtuais
- viagens à trabalho
- mensagens/e-mails
- Postagem em mídias sociais

Podem ocorrer não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação desenvolvida no âmbito profissional.



## Silencioso, mas não menos perigoso, assédio dá as caras no teletrabalho

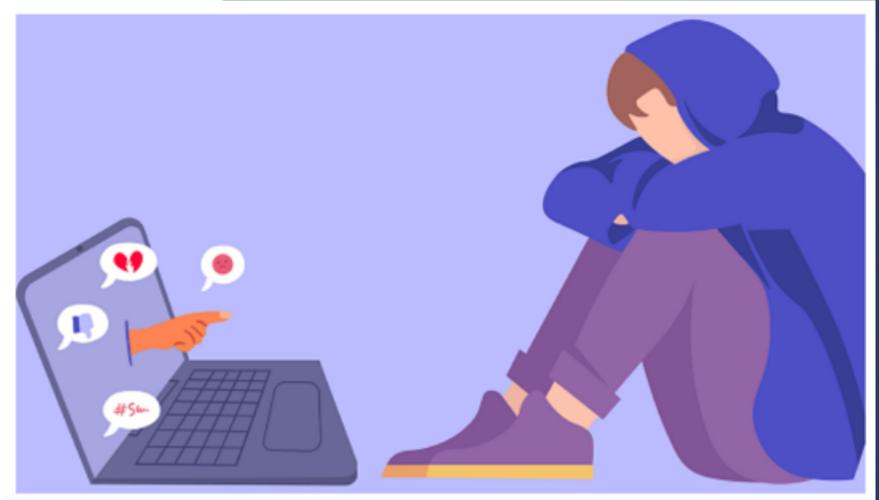


Após o arrefecimento da pandemia, a experiência do home office ficou, como também todas as circunstâncias que envolvem essa modalidade de trabalho.

<https://rhpravoce.com.br/redacao/silencioso-mas-nao-menos-perigoso-assedio-da-as-caras-no-teletrabalho/>

# Possíveis causas dos assédios e das violências no teletrabalho

- a vulnerabilidade do trabalhador no período da pandemia agravou sua sujeição a comportamentos abusivos e atentatórios à sua dignidade no ambiente de trabalho.
- o empregador/gestor, que carregou o peso da necessidade de muitas vezes, ter de reduzir seu quadro funcional, reformular seus processos produtivos e reduzir os riscos do negócio (tudo isso de forma imediata, sem qualquer planejamento prévio), ficou mais suscetível a praticar assédio moral;
- a internet e os meios virtuais geraram uma falsa sensação de impunidade



## Possíveis causa do aumento dos casos de assédio/violência virtual na pandemia:

D) O fato de as pessoas estarem em casa e a possibilidade de os encontros acontecerem apenas entre duas pessoas, sem as restrições que o ambiente corporativo impõe, de alguma forma, facilitou o assédio

E) A existência de formas atípicas de execução e de fiscalização do trabalho remoto, associada à hiperconexão, telepressão e informatização do trabalho, potencializaram a prática do assédio moral virtual.



<https://valorinveste.globo.com/objetivo/empreenda-se/noticia/2021/05/06/assedio-aumenta-durante-pandemia-no-home-office.ghtml>

## Assédio Sexual no contexto do teletrabalho



[https://youtu.be/\\_J7yeeDGNk](https://youtu.be/_J7yeeDGNk)

## E quais os danos do assédio sexual para a pessoa assediada?

---

O assédio sexual pode causar uma série de consequências graves para a pessoa assediada (Senado Federal, 2017)

- Privação da autonomia;
- Desestabilização emocional e sentimento de vergonha;
- Danos à integridade física e psicológica com a introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- Autoisolamento;
- Significativa redução da autoestima;
- Diminuição da produtividade;
- Desconforto, irritabilidade, desânimo, sentimento de impotência, ira, ansiedade e quadros depressivos;
- Afastamentos por doenças, especialmente mentais;
- Desligamentos;
- Aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho;
- Problemas de hiperatividade e hipervigilância, que podem causar insônia, pesadelos, enxaquecas, problemas digestivos e cutâneos; e
- Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

# No caso de você sofrer algum tipo de assédio/violência:

---

- Evite ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;

- Reúna todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;

- É fundamental falar com alguém de sua confiança, não se isole. Busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com o ocorrido;

- Denuncie na Ouvidoria do órgão ou entidade, e faça um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum;

- Ligue 180 para fazer a denúncia do caso;

- E não deixe de registrar a denúncia também na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e no Ministério Público do Trabalho (MPT).



**Importante!**

- **A denúncia sigilosa ou identificada** é apta a deflagrar a instauração direta de um PAD, caso já possua os indícios de autoria e materialidade. Caso não possua claro esses indícios, poderá ser realizada primeiramente também um investigação preliminar ou a instauração de uma sindicância investigativa.
- **Denúncia anônima:** preliminarmente e em caráter sigiloso, a área apuratória deve adotar medidas informais tendentes a verificar a verossimilhança dos fatos denunciados antes de instaurar um processo formal (**Precedentes do STJ**);

# Fatores que dificultam o enfrentamento aos assédios e à violência no ambiente laboral

- Dificuldade de identificação e comprovação do assédio;
- Medo que ninguém acredite;
- Falta de punição para os assediadores;
- Falta de exemplo de outras vítimas;
- Dependência do emprego;
- Receio de represália/retaliação;
- Sentimento de culpa e vergonha, gerados pela reversão de papéis (comentários que colocam o assediado como o agente provocador do assédio, seja pelas roupas utilizadas, pelo comportamento ou pela intimidade social que projeta aos colegas e amigos);



# Fatores que dificultam o enfrentamento aos assédios e à violência no ambiente laboral

- Medo de enfrentar processo e não dar em nada;
- Descrença na receptividade do empregador;
- Confiabilidade dos canais de denúncia;
- Percepção cultural sobre o assédio (tema considerado como uma questão a ser tratada entre homem e mulher, não necessitando de interferência da sociedade/instituições sociais);
- Percepção cultural sobre a denúncia;



## 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 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”

**Fonte:** Ciclo de assédio sexual no trabalho - Think Eva e LinkedIn 2020

## Quais as implicações jurídicas nos casos de assédio/violência laboral?

- **Na esfera trabalhista:** arts. 482 (para o assediador) e 483 (para a vítima) da CLT;
- **Na esfera civil** por danos morais e materiais;
- **Na esfera criminal:**
  - I. dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo;
  - II. discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989);
  - III. discriminação contra a pessoa com deficiência (Lei nº 7.853/1989 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015);
  - IV. discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei nº 9.029/1995);
  - V. assédio sexual laboral (art. 216-A do Código Penal);
  - VI. importunação sexual (art. 215-A do Código Penal);
  - VII. Intimidação sistemática (Bullying – artigo 146-A do Código Penal e Cyberbullying – caput art. 146-A)
  - VIII. Perseguição persistente (Stalking – artigo 147-A do Código Penal)
  - IX. registro não autorizado da intimidade sexual (art. 216-B do Código Penal) e a injúria racial (art. 140, § 3º do Código Penal).

**Esfera Administrativa:** O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado **falta grave** e pode ensejar a abertura de processo administrativo e respectivas consequências. Na Lei nº 8.112/90, o assédio sexual não está expressamente previsto como ilícito disciplinar, mas tal conduta pode configurar afronta aos deveres funcionais da moralidade administrativa (artigo 116, inciso IX) e o de tratar com urbanidade as pessoas (artigo 116, inciso XI), dentre outros, podendo, ainda, configurar hipótese de demissão por improbidade administrativa (artigo 132, V). (Parecer 00015/2023 – CONSUNIAO/CGU/AGU)

- O STJ já tem reconhecido a possibilidade de assédio moral e sexual serem considerados como improbidade administrativa, o que ocasionaria a demissão do servidor.

**ESTUDO TEMÁTICO ASSÉDIO SEXUAL:** Tratamento correcional do assédio sexual no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR).

Do e-PAD Power BI foram extraídos todos os procedimentos disciplinares punitivos julgados no SISCOR no período compreendido entre **1º de janeiro de 2020 e 20 de setembro de 2023.**

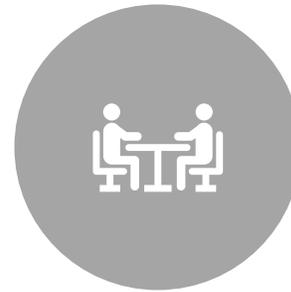
**52,6%** das penas aplicadas em processos de assédio sexual foram de **demissão**, 40,22% de suspensão e 4,35% de advertência.

[https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/77821/1/Assedio\\_sexual\\_setembro\\_2023.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/77821/1/Assedio_sexual_setembro_2023.pdf)

# Intervenções



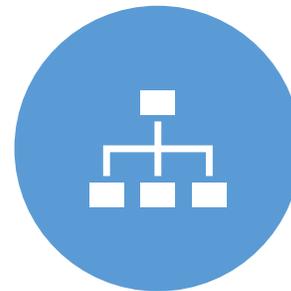
**Nível 1) assediado:** acolhimento, grupo de apoio, estratégias de reabilitação e retorno ao trabalho; **assediador:** acompanhamento para reabilitação, transferência, desligamento e/ou exoneração.



**Para ambos:** facilitação de diálogo e mediação nos casos em que essa proposta se mostrar adequada.



**Nível 2) Grupo, equipe e colegas de trabalho:** melhoria dos relacionamentos no trabalho; círculos de diálogo; espaços de desinterdição da fala.



**Nível 3) Organização:** transformação da cultura organizacional; política prevenção e de enfrentamento aos assédios e à violência; comprometimento da alta gestão; transparência e accountability.

**Intervenções:** O caráter cíclico do assédio reforça a necessidade de que situações de menor reprovabilidade sejam desde logo combatidas, de modo a se evitar o aumento progressivo da tensão e, de consequência, o alcance de situações de extrema gravidade.



# Intervenções:

O caráter cíclico do assédio reforça a necessidade de que situações de menor reprovabilidade sejam desde logo combatidas, de modo a se evitar o aumento progressivo da tensão e, de consequência, o alcance de situações de extrema gravidade.

## AVALIAÇÃO DE CONDUTAS PROBLEMÁTICAS

A avaliação de uma conduta inadequada depende do contexto em que ela acontece, do histórico de relacionamento entre os envolvidos e da combinação entre o tom do que é dito e das ações não-verbais.



Adaptado de: Kathleen Kelley Reardon para Harvard Business Review, 2018. "It's not always clear what constitutes sexual harassment. Use this tool to navigate gray areas."

## Assédio Sexual: Prevenção e Enfrentamento

### Por onde começar?

- **Diagnóstico situacional:** levantamento das bases normativas internas, áreas que atuam com o tema, casos registrados e respectivos desdobramentos e respostas.
- **Elaboração de um mapa de calor:** mapeamento dos setores com maior ocorrência de casos, canais utilizados para o registro, públicos mais atingidos, tipos de ocorrência, respostas, intervenções posteriores para redução de danos
- **Implementação de um Plano de Ação:** estabelecer objetivos, metas e resultados esperados, definir tarefas/ações necessárias e respectivos responsáveis, definir prazos/cronograma e sequência das atividades, avaliar e monitorar a implementação das ações.



## **Instituir Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e à Violência Laboral**



O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) consideram que o amparo constitucional para instituir políticas de prevenção e combate ao assédio está fundamentado na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, bem como no direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incs. III e IV, 5º, inc. X, e 6º da Constituição da República (TST; CSJT, 2019).

## **Plano de Implementação das ações/medidas de prevenção e enfrentamento aos assédios e à violência laboral**

Para ser eficiente, a política de prevenção deve estruturar-se para se antecipar à ocorrência de assédio ou mesmo à criação de condições favoráveis para sua ocorrência (EEOC, 2017). Por isso, deve-se verificar se:

- A área responsável pela coordenação da política de prevenção e combate ao assédio orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas (p.ex. área de RH, área de licitações e contratos, área de gestão de serviços gerais etc.);
- A organização dispõe, aos gestores e colaboradores, canais (p. ex. comissão) para orientação, acolhimento e denúncia, compostos por especialistas e/ou representantes reconhecidos pelos colaboradores;
- A organização dispõe, aos gestores e colaboradores, canais (p.ex. comissão) para orientação, acolhimento e denúncia, que atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos;

## **Plano de Implementação das ações/medidas de prevenção e enfrentamento aos assédios e à violência laboral**

- A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio (p.ex. avaliação de riscos de sofrimento/prática de assédio e criação de controles para mitigá-los);
- A organização compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio (p.ex. dados que suportam o planejamento de treinamentos e campanhas de prevenção e combate ao assédio);
- A organização utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos (p.ex. dados tais como: nível de nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima etc.).

## **Orientação, treinamento e aumento da conscientização**

Um sistema de prevenção e combate ao assédio é mais do que somente os procedimentos em caso ou suspeita de assédio, mas também os elementos educacionais e orientativos, as atividades de colaboração para evolução do sistema etc. Assim, todas as partes do sistema devem ser conhecidas e operadas pelos colaboradores e demais partes interessadas (EEOC, 2017). Por isso, deve-se verificar se:

- a organização assegura que a alta administração esteja capacitada e alinhada no tema de prevenção e combate ao assédio (p.ex. incentivos à participação em treinamentos sobre o tema);
- a organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio, com regularidade;
- a organização oferece capacitação a todos os colaboradores sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio (p.ex. campanhas e treinamento com regularidade/periodicidade, ao menos uma campanha nos últimos três anos);
- a organização estabelece incentivos para que todos os colaboradores participem de capacitação sobre o sistema de prevenção e enfrentamento ao assédio;
- a organização monitora o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio.

## **Como atuar proativamente na detecção de casos de assédio e violência?**

A organização precisa estar vigilante quanto à possibilidade de ocorrência de assédio para que a intervenção seja feita o mais breve possível, visando à redução de danos. Por isso, deve-se verificar se:

- a organização assegura que as unidades e as lideranças estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio;
- a organização realiza pesquisa de clima organizacional e utiliza os resultados para detectar áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliação ou outras atuações;
- a organização realiza pesquisas sobre assédio no regime de trabalho presencial e virtual;
- a organização compila dados sobre denúncias de assédio, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciantes, dos denunciados (monitoramento), testemunhas e ofendidos.

## Possíveis caminhos para prevenção e enfrentamento do assédio sexual

### 1) Fortalecimento dos programas de integridade/compliance:

O recente Decreto nº 11.529/2023, que instituiu o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal, inseriu no art. 3ª que dispõe sobre Programa de Integridade: "desvios éticos e de conduta, de violação ou desrespeito a direitos, valores e princípios que impactem a confiança, a credibilidade e a reputação institucional", o que alarga o conteúdo a ser abarcado pelo programa/política, para incluir condutas desviantes contrárias aos direitos humanos, como os assédios e a violência laboral.

- Os Programas de Integridade precisam ser estendidos às esferas sociais da Organização para assim coibir práticas de assédio e violências e fomentar ambientes e relações laborais sustentáveis, de forma a dar efetividade à Agenda do Trabalho Decente.

## 2) Classificar o assédio e a violência laboral como eventos de risco

- ✓ Risco de desvio ético
- ✓ Risco operacional
- ✓ Risco patrimonial
- ✓ Risco de conformidade

### - LEI Nº 14.540, DE 3 DE ABRIL DE 2023 -

Instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

Art. 5º (...)

V - divulgação de canais acessíveis para a denúncia da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, aos servidores, aos órgãos, às entidades e aos demais atores envolvidos;

VI - estabelecimento de procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, assegurados o sigilo e o devido processo legal;

### **3) Adotar a Convenção 190 e Recomendação 206, ambas da OIT, como vetores**

Enquanto a Convenção 190 da OIT não ingressa no ordenamento jurídico brasileiro, as Organizações públicas e privadas precisam acompanhar os novos padrões internacionais de enfrentamento ao assédio e à violência no mundo do trabalho, atuando para aumentar a compreensão das principais partes interessadas sobre o progresso feito, desafios, lições e boas práticas na prevenção e abordagem de tais fenômenos, bem como elaborando políticas e programas de ação que contemplem as diretrizes da Convenção 190 e da Recomendação 206 da OIT, como uma matriz de risco capaz de identificar possíveis focos de ocorrência e respectivos mecanismos de prevenção e minimização de danos.

## 4) Agenda 2023 da ONU e as métricas de ESG

ESG é sinônimo de OPORTUNIDADE para empresas e para o Estado, que ao definirem planos de ação e metas específicas para o cada eixo do acrônimo, estarão ampliando as possibilidades de explorar todas as potencialidades dos seus negócios/serviços, de firmarem uma conexão qualificada com seus públicos e partes interessadas, de expandirem sua influência em relação a novos mercados e consumidores/usuários, sem deixar de investir no fortalecimento e na integração da gestão das áreas envolvidas no sistema de governança.

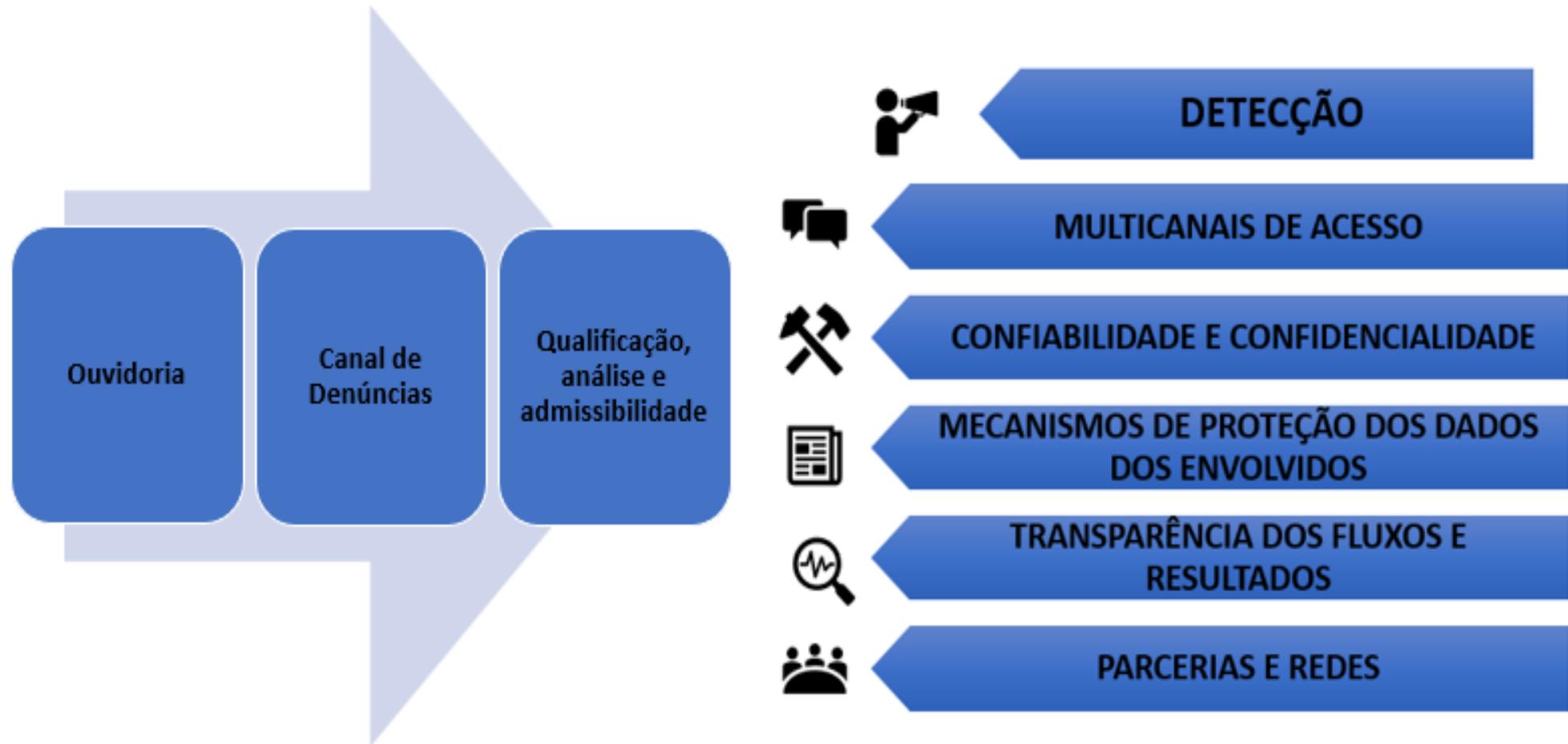
- No eixo S/G: Aprimoramento da cultura organizacional, garantia de segurança e valorização da saúde (física e psíquica) dos colaboradores, promoção da diversidade, inclusão e equidade de gênero, condições dignas de trabalho e processos equânimes de oportunidades e desenvolvimento para todos os colaboradores

## 5) Reposicionamento estratégico da Ouvidoria

A Ouvidoria atuando para formar uma grande coalizão organizacional no sentido de compreender melhor os desafios em jogo (estruturais, operacionais e estratégicos) e auxiliar a Alta Administração na implementação de políticas direcionadas e eficazes.

- Na medida do possível, oferecer outros produtos além do canal de denúncias (facilitação de diálogo; mediação (CAUTO); espaços de acolhimento para relatar desconfortos antes que virem assédio; encontros de explicitação do “não”: Ouvidor como portador do desconforto do outro; indicadores/mapeamento de riscos e impactos; instrumentos que reforcem o protagonismo e a autonomia da vítima)

# Canal de Denúncias e Procedimento de apuração de notícia de assédio e/ou violência laboral



## 6) Elaborar um portfólio de Intervenções possíveis

**Nível 1) assediado:** acolhimento, grupo de apoio, estratégias de reabilitação e retorno ao trabalho; assediador: acompanhamento para reabilitação, transferência, desligamento e/ou exoneração.

Para ambos: facilitação de diálogo e mediação.

**Nível 2) Grupo, equipe e colegas de trabalho:** melhoria dos relacionamentos no trabalho; círculos de diálogo; espaços de desinterdição da fala.

**Nível 3) Organização:** transformação da cultura organizacional; política prevenção e de enfrentamento aos assédios e à violência; comprometimento da alta gestão; transparência e accountability.

## DESAFIOS:

- construir uma cultura organizacional pautada no respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;
- buscar soluções pacificadoras, por meio do diálogo permanente, visando dirimir os conflitos interpessoais e setoriais existentes e, ao mesmo tempo, evitar seu agravamento e conformação de situações de assédio;
- monitorar as atividades institucionais por meio de espaços de discussão coletiva e construtiva a fim de melhorar os ambientes de trabalho e restaurar os vínculos de convivência no espaço laboral; e
- apurar e punir a prática dos assédios e da violência no mundo do trabalho.
- minimizar os danos resultantes de condutas assediadoras e violentas (desvitimização).

## Sugestões de boas práticas

- Certificações/selos/parcerias
- Pesquisas de clima/qualidade de vida no trabalho
- Setor de acolhimento/atendimento psicossocial – APRES/MPDFT
- Programa de Integridade/Compliance
- Processo de gestão das consequências/restauração do ambiente laboral/reconstrução dos vínculos
- Double check para denúncias envolvendo agentes da alta administração/Membros
- Alerta de notificação compulsória – estratégia comunicação - epidemia

## BOAS PRÁTICAS

- Reuniões de explicitação do “não”
- Código de Ética/Conduta positivo
- Mecanismos de recrutamento/promoção
- Gamificação (matriz estratégica de comportamentos desejados de cada envolvido/design comportamental).
- Rodas de conversa/coletivo de mulheres: poder das sardinhas
- Due diligence de assédio
- Padrões de Comunicação

## BOAS PRÁTICAS

### Gamificação



A ideia é mostrar como o assédio pode se alastrar em uma equipe (ou mesmo na organização), especialmente motivado pelo silêncio, e como ele afeta a vida e a saúde das pessoas.

Ademais, ter canais de denúncias adequados (como canais anônimos) são fundamentais para dar proteção à pessoa denunciante.

O jogo é assimétrico e o assediador no início do jogo tem mais meios de assediar e não ser descoberto, mas isso muda no decorrer do jogo e o trabalho em equipe é fundamental para descobrir e punir quem assedia (o que simula a importância de uma rede de proteção).

Jogo criado por **Rodrigo Mota Narcizo** e licenciado sob sob uma licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-Compartilhual 4.0 Internacional CC BY-NC-SA

**Distrito Federal**

# Em banca avaliadora, condenado por assédio sexual barra espetáculo sobre defesa da mulher

Após denunciarem episódio, artistas cobraram adoção de medidas a fim de evitar novas contratações de condenados para seleção de projetos

**Francisco Dutra**

28/05/2023 2:34, atualizado 28/05/2023 10:24

# Referências



CNJ (2020) Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em < <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557#:~:text=A%20Pol%C3%ADtica%20de%20Preven%C3%A7%C3%A3o%20e%20Enfrentamento%20do%20Ass%C3%A9dio%20Moral%2C%20do,20.>> Acesso em: 06, mar, 2023.

MPF (2021) Assédio Moral, Sexual e Discriminação: Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho. Disponível em < [http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/bitstream/handle/11549/223396/MPF\\_AMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/bitstream/handle/11549/223396/MPF_AMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Acesso em: 06, mar, 2023.

MPT (2019) Manual sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação. Disponível em: < [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao--e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual--e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao--e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual--e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf)> Acesso em: 06, mar, 2023.

# Referências



OIT (2019) Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Disponível em < [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf)> Acesso em: 06, mar, 2023.

Cartilha Assédio Moral – MPT [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf)

Senado Federal (2017) Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>> Acesso em: 06 mar, 2023.

TST (2019) Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e repare, por um ambiente de trabalho + positivo. Disponível em <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>> Acesso em: 06, mar, 2023)

CGU (s/d) Assédio Moral e Sexual. Disponível em <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual#d>> Acesso em: 06, mar, 2023.

Assédio Sexual no trabalho – Perguntas e Respostas

[https://www.trt22.jus.br/arquivos\\_portal/downloads/cartilha-1913762.pdf](https://www.trt22.jus.br/arquivos_portal/downloads/cartilha-1913762.pdf)

Intervenções em assédio moral no trabalho – Lis Soboll

Campanha Integridade no Governo Federal – Enfrentamento aos asséc

<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual#d>

Cartilha CG-DF de Prevenção ao Assédio - <https://www.cg.df.gov.br/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Prevencao-ao-assedio-na-Adm.Publica.pdf>

VIOLÊNCIA DE GÊNERO E O SERVIÇO PÚBLICO-FEDERAL: Uma análise sobre assédio sexual no local de trabalho – Dissertação de Mestrado de MYRELLE JACOB GONÇALVES

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstreams/7dfb994e-83c2-40d3-ab1b-5a5abcef7ac9/download>



## Sugestão de vídeo

Assédio virtual: <https://www.youtube.com/watch?v=abzXXsapS7g>

Web série Compliance no home office:

<https://www.youtube.com/watch?v=KBuh-kTv9w>

**PODCAST** – Violência Laboral- TRT 1ª Região – 24 episódios

[https://trt1.jus.br/web/guest/podcasts-tematicos#p\\_p\\_id\\_56\\_INSTANCE\\_UwQj3IeRmVjX](https://trt1.jus.br/web/guest/podcasts-tematicos#p_p_id_56_INSTANCE_UwQj3IeRmVjX)

## GUIAS

**Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/publication/wcms\\_832010.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/publication/wcms_832010.pdf)

**CGU. Guia Lilás. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**

[https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/1/Guia\\_preven%c3%a7%c3%a3o\\_assedio\\_discrimina%c3%a7%c3%a3o.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/1/Guia_preven%c3%a7%c3%a3o_assedio_discrimina%c3%a7%c3%a3o.pdf)



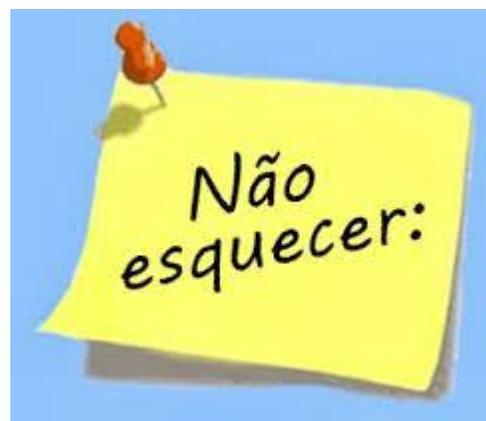
O QUE É  
**ASSÉDIO SEXUAL**  
NO TRABALHO?

<https://youtu.be/IKI1kM9HgiU?si=IrQ3Gpnhl-yxafzi>

Trabalhar é mais que produzir, é viver junto e, portanto, transformar ao outro e a si mesmo.

### Christophe Dejours

Doutor em Medicina, especialista em medicina do trabalho, psiquiatra e psicoterapeuta. Considerado o pai da psicodinâmica do trabalho



## A cura pelo trabalho



Nos tempos que correm, em que adoecemos por causa do trabalho, chega a ser surpreendente imaginarmos como aquilo que para nós hoje é muitas vezes fonte de desumanização possa se apresentar como fonte de cura e humanização.

Trabalhar no ritmo do coração, com plena dedicação e concentração; sem nos pouparmos, mas sem nos extenuarmos. Tendo hora para começarmos e para terminarmos. Estando todo lá. Aqui está a conciliação entre o trabalho produtivo e libertador, realizado no espírito da comunidade, no ténue e sábio equilíbrio entre a intensidade e a pausa, entre o esforço e o descanso, entre a solidão e o convívio.

Dante Gallian: "Nos tempos que correm, em que adoecemos por causa do trabalho, chega a ser surpreendente imaginarmos como aquilo que para nós hoje é muitas vezes fonte de desumanização possa se apresentar como fonte de cura e humanização" (Crédito: Divulgação)

<https://istoedinheiro.com.br/a-cura-pelo-trabalho/>

Dante Gallian Professor Titular na Escola Paulista de Medicina (EPM-Unifesp) e pesquisador visitante no CEHDI da ISE Business School. Autor de *É próprio do humano* (Editora Record) e *Responsabilidade Humanística: uma proposta para a agenda ESG* (Poligrafia)



rosecearlu@gmail.com  
(61).99839-0311



**Rose Meire Cyrillo**  
Palestrante e Consultora  
na área de Ouvidoria e...

