



**ASSÉDIO,  
PARE!**

**TRAFEGUE  
PELA VIA DO  
RESPEITO.**

**DENUNCIE!  
ASSÉDIO É CRIME!**

## MENSAGEM DA LIDERANÇA

Combater todos os tipos de assédio no ambiente de trabalho é um compromisso assumido pela EcoRodovias presente em nossas atividades. Nosso Código de Conduta expressa esse propósito, afirmando que estamos dedicados em promover um ambiente de trabalho livre de assédio moral, sexual ou de discriminação.

Com o objetivo manifestar essa postura para todos os públicos com os quais nos relacionamos diariamente, criamos a campanha "Assédio Pare". Além de proporcionar informações sobre dignidade e respeito aos colaboradores na execução de suas atividades laborais, estamos chamando a atenção do público externo para o tema.

O assédio fere a dignidade e os direitos do ser humano e, por meio desta cartilha, queremos dar luz aos direitos de todos. Existem diversas maneiras de prevenir o assédio no ambiente de trabalho e sem dúvida, a informação é uma delas.





## ASSÉDIO MORAL:

O QUE É O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	06
QUAIS SITUAÇÕES CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL?.....	07
QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS?.....	08
QUEM ASSEDIA?.....	09
QUEM É ASSEDIADO?.....	09
MULHERES E HOMENS SOFREM ASSÉDIO MORAL?.....	10
COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL?.....	10
DENÚNCIAS, ASPECTOS LEGAIS E PENALIZAÇÕES.....	10



## ASSÉDIO SEXUAL:

O QUE É O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO.....	12
QUAIS SITUAÇÕES CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL?.....	12
EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO SEXUAL.....	13
QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS?.....	14
QUEM ASSEDIA?.....	15
QUEM É ASSEDIADO?.....	15
MULHERES E HOMENS SOFREM ASSÉDIO SEXUAL?.....	15
COMO PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL?.....	15
COMO CONTER O ASSÉDIO SEXUAL.....	16
DENÚNCIAS, ASPECTOS LEGAIS E PENALIZAÇÕES.....	17

# O QUE É O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral como fator de degradação do ambiente profissional não é um fenômeno recente. Nas sociedades contemporâneas, o estímulo à competitividade e ao individualismo vem intensificando essa prática. Assédio moral é uma espécie de violência que consiste em uma série de situações vexatórias de perseguição por atos repetitivos, causando humilhação, constrangimento e ofendendo a dignidade de um trabalhador.

O assédio moral atinge ambos os sexos e também todas as raças e etnias. Sabe-se que a diversidade nem sempre é respeitada, determinando impactos diferenciados no acesso e nas relações laborais. Elas visam diminuir, inferiorizar, isolar e desestabilizar mentalmente o empregado no seu próprio ambiente de trabalho, causando abalos físicos e mentais no indivíduo.

Apesar de ainda ser um tema pouco debatido nas empresas e, às vezes, até confuso para os empregados, o assédio moral é uma prática muito comum no ambiente de trabalho.

## LEMBRE-SE:

O assédio moral não é um problema meramente individual, ele produz no ambiente de trabalho práticas enraizadas num contexto social, resultando em efeitos negativos que ultrapassam a esfera do(a) trabalhador(a) para atingir a família, a empresa e a comunidade.



# QUAIS SITUAÇÕES CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL ?

Existem várias situações que fazem com que um empregado seja vítima desse tipo de violência. São alguns exemplos de reclamações que configuram assédio moral:

- Acusar o trabalhador de erros que não existem de fato;
- Forçar o empregado a pedir demissão;
- Impor metas abusivas ou de difícil atingimento;
- Xingamentos e agressões verbais;
- Brincadeiras ofensivas e constrangedoras;
- Humilhações públicas ou privadas;
- Ameaça de punição ou demissão;
- Causar punições injustas;
- Dar instruções com intuito de prejudicar;
- Atribuir apelidos vexatórios ou pejorativos.

# QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS?

Algumas situações podem causar diversos danos à saúde psicológica e física do funcionário e comprometer as suas relações afetivas e sociais. Outras, podem ser graves e desestabilizar o empregado, chegando a interferir na sua vida pessoal. A prática constante pode acarretar a incapacidade para o trabalho e, em alguns casos, até a morte.

**Vamos citar alguns exemplos de problemas causados pelo assédio moral no trabalho:**

- Desmotivação;
- Perda da capacidade de tomar decisões;
- Estresse e ansiedade;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico,
- Pressão alta;
- Insônia;
- Irritabilidade
- Crises de choro;
- Problemas gástricos;
- Palpitações;
- Abandono do emprego;
- Suicídio.





## QUEM ASSEDIA?

Em regra, o(a) assediador(a) é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, emprego ou função. O(a) assediador(a) satisfaz-se como rebaixamento de outras pessoas, é arrogante, desmotivador e tem necessidade de demonstrar poder.

Não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais. O assédio moral pode ser praticado por uma ou mais pessoas.

## QUEM É ASSEDIADO?

Em regra, o alvo de assédio moral apresenta qualidades compatíveis com as exigências da moderna forma de produção e organização do trabalho, que demandam um(a) profissional capacitado(a) e flexível.

Seus méritos profissionais e pessoais provocam insegurança e rivalidade entre chefias e colegas, o que contribui para a prática do assédio moral. O assédio moral pode ser praticado contra uma pessoa ou contra um grupo determinado de pessoas.

# MULHERES E HOMENS SOFREM ASSÉDIO MORAL ?

Sim, mas as mulheres são as principais atingidas com essa forma de violência no ambiente de trabalho. Segundo pesquisa realizada pela médica Margarida Barreto, da PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), as mulheres são mais assediadas moralmente do que os homens - 65 % das entrevistadas relataram atos repetidos de violência psicológica, contra 29% dos entrevistados.

## COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL ?

Formar e informar colaboradores(as) sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilização de agentes e pessoas jurídicas, nas esferas pública ou privada;

Garantir a participação efetiva dos(as) colaboradores(as) e empregados(as) terceirizados(as) na empresa, ampliando sua autonomia;

Definir claramente as atribuições e as condições de trabalho dos(as) colaboradores(as).

## DENÚNCIAS, ASPECTOS LEGAIS E PENALIZAÇÕES.

É fundamental denunciar a prática de assédio moral mediante comunicação do fato para a sua liderança ou pelo Canal de Ética da empresa.

O Sindicato, o Ministério Público do Trabalho e a Delegacia Regional do Trabalho também podem ser acionados pelo(a) colaborador(a).

Caso os atos de violência psicológica configurem crime, o/a assediado/a deve procurar o Sindicato, o Ministério Público do Trabalho e a Delegacia Regional do Trabalho.

Embora não exista legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo etc).



# ATENÇÃO

## Rompa o silêncio!

Buscar ajuda e enfrentar o problema é fundamental!  
Com o afeto e a solidariedade de colegas, familiares e amigos,  
você terá melhores condições de enfrentar o(a) agressor(a).

**Proteja-se!**

# ASSÉDIO É CRIME

Se você foi vítima de qualquer forma de assédio, procure sua liderança  
para reportar o fato ou utilize um desses canais:

**Canal de Ética:**  
**0800 025 8841**

**Site:**  
**[www.canaldeetica.com.br/ecorodovias](http://www.canaldeetica.com.br/ecorodovias)**

**E-mail:**  
**[grupocompliance@ecorodovias.com.br](mailto:grupocompliance@ecorodovias.com.br)**

**☐ Disque 100**  
(Direitos Humanos)

**☐ Disque 180**  
(Central de Atendimento à Mulher)

# O QUE É O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

O assédio sexual é definido por lei como o ato de “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” (Código Penal, art. 216-A).

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, porque é considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela pessoa assediada.

A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir ou obrigar alguém a fornecer favor sexual. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais, médicas, odontológicas etc.

## 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.

## QUAIS SITUAÇÕES CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL ?

### **Assédio sexual vertical:**

Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de “chefe” para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.



### **Assédio sexual horizontal:**

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

Já existe projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional para tornar crime o assédio praticado contra pessoa de hierarquia igual ou inferior à de quem busca obter o favorecimento sexual. Também o Judiciário caminha nesse sentido, como provam as decisões de diversos tribunais.

“Qualquer tipo de ação ou indagação constrangedora com conotação sexual e que não seja bem-vindo é considerado assédio”.

## **EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO SEXUAL:**

- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência, promoção, ou perda do emprego;
- Perturbação, ofensas;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Criação de um ambiente pornográfico.

## QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS?

A Integridade física e psicológica são diretamente afetadas, em decorrência da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do auto isolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta; significativa redução da autoestima. Algumas das consequências mais comuns são:

- Privação da autonomia;
- Diminuição da produtividade;
- Afastamentos por doenças;
- Desligamentos;
- Insatisfação no trabalho;
- Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.



## QUEM ASSEDEIA E QUEM É ASSEDIADO?

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Contudo, as pesquisas indicam ser muito mais frequente o assédio de homens contra mulheres.

## MULHERES E HOMENS SOFREM ASSÉDIO SEXUAL?

A desigualdade de gênero, representada desde a vida doméstica até a vivência de meninas e mulheres no mercado de trabalho, é um desafio tão grande que figura como um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas.

Enquanto 40% das mulheres afirmam que já tiveram, em algum momento de sua trajetória profissional, seu trabalho excessivamente supervisionado, para os homens a porcentagem é de 16%. Também é maior para elas as vezes em que foram xingadas: 40% contra 13% entre eles.

Mulheres também enfrentam desafios para serem ouvidas: 37% afirmam que suas opiniões ou pontos de vista não são levados em consideração, contra 16% entre homens. Ser elogiada de forma constrangedora por uma pessoa do sexo oposto ou receber convites para sair também é mais comum entre elas: 36 e 39%, respectivamente, contra 8 e 9% entre eles.

## COMO PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL?

A prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos.

## **ENTRE AS VÁRIAS MEDIDAS POSSÍVEIS PARA CONTER O ASSÉDIO SEXUAL, DESTACAM-SE AS SEGUINTE:**

- Fazer constar do código de ética dos(as) colaboradores(as) ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual;
- Incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;
- Oferecer informação sobre o assédio sexual;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- Dispor de instância administrativa para acolher denúncias;
- Apurar e punir as violações denunciadas.





# DENÚNCIAS, ASPECTOS LEGAIS E PENALIZAÇÕES:

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

Esse crime pressupõe a existência de uma relação laboral entre o agente e a vítima, em que o agente usa a hierarquia ou ascendência de seu cargo, emprego ou função com a finalidade de obter vantagem sexual (um beijo, contato físico, sair com a vítima etc).

Caso a conduta tenha sido praticada nas ruas, nos meios de transporte ou outros contextos, o crime será outro: importunação sexual ou estupro de vulnerável (se a vítima não puder oferecer resistência).

Segue a descrição dos tipos penais de assédio, importunação e estupro no Código Penal:

## **Assédio sexual:**

(Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001) 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 (um) a 2 (dois) anos. Parágrafo único. (VETADO).  
2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

### **Importunação sexual:**

(Incluído pela Lei nº 13.718, de 2018) 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.

### **Estupro de vulnerável:**

(Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009) Art. 217-A.

Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com menor de 14 (catorze) anos. Pena - reclusão, de 8 (oito) a 15 (quinze) anos. 1º Incorre na mesma pena quem pratica as ações descritas no caput com alguém que, por enfermidade ou deficiência mental, não tem o necessário discernimento para a prática do ato, ou que, por qualquer outra causa, não pode oferecer resistência.

## **ASSÉDIO É CRIME!**

**Você não está sozinha(o). Estamos prontos para lhe ajudar, dirija-se ao nosso R.H. ou se preferir, acesse nosso sistema interno, busque o Canal de Ética e formule a sua denúncia.**



# DENUNCIE!

## Canais disponíveis para denúncia:

**Canal de Ética:**  
**0800 025 8841**

**Site:**  
**[www.canaldeetica.com.br/ecorodovias](http://www.canaldeetica.com.br/ecorodovias)**

**E-mail:**  
**[grupocompliance@ecorodovias.com.br](mailto:grupocompliance@ecorodovias.com.br)**

**☐ Disque 100**  
(Direitos Humanos)

**☐ Disque 180**  
(Central de Atendimento à Mulher)



**TRAFEGUE  
PELA VIA DO  
RESPEITO.**

**DENUNCIE!  
ASSÉDIO É CRIME!**



**Disque 100**  
Ministério da Mulher, da Família  
e dos Direitos Humanos

**Disque 180**  
Central de  
Atendimento à Mulher

**0800 025 8841**  
Canal de Ética

  
**eco101**  
ecorodovias