



Cartilha de **Prevenção** ao Assédio Sexual, Moral e Discriminação





03

Introdução



04

Assédio Sexual

07

Assédio Moral

10

Discriminação

- • • •
- • • •
- • • •

Quais impactos o assédio sexual, moral e discriminação podem causar a vítima?
 O que a vítima pode fazer em casos de assédio sexual, moral e discriminação.

11



Quem você deve procurar nesses casos?

12



13

Qual a previsão legal?

14

Consequências
 Outras condutas indevidas
 Contato Interno com Equipe de Compliance

- • • •
- • • •
- • • •





Introdução

Essa cartilha visa exemplificar condutas que caracterizam assédio sexual, moral e discriminação, tendo ainda como objetivo, estabelecer diretrizes que possibilitem a prevenção e detecção de tais práticas entre funcionários e terceiros do Sidia.

Com intuito de fortalecer nossa cultura organizacional, é de suma importância que os funcionários e terceiros façam a leitura das informações estabelecidas nessa cartilha.

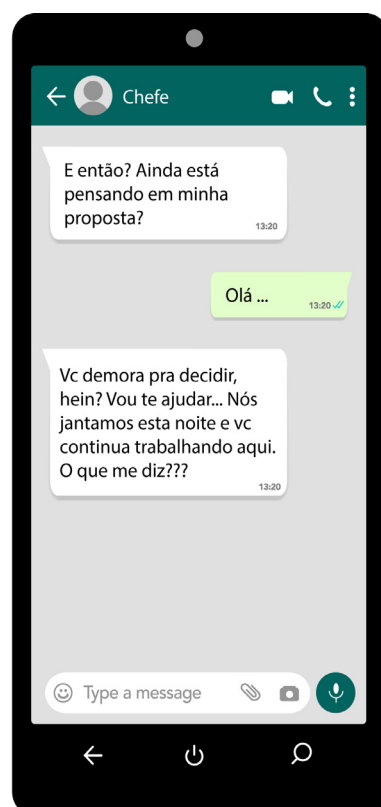


■ ASSÉDIO SEXUAL

O que é assédio sexual no ambiente de trabalho?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas, independente de gênero ou reincidência, por meio de cantadas ou insinuações, sem o consentimento da vítima, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Pode ser conceituado como "toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas". (Maurício Drapeau).

Quais tipos de assédio sexual?



Assédio por chantagem: Assédio sexual por chantagem ou quid pro quo é o que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.

Assédio por intimidação ou ambiental: É o que ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, que tem o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação. Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, às vezes manifestando relações de poder ou de força não necessariamente de hierarquia.

Quais condutas configuram o assédio sexual?

- **Brincadeiras vexatórias** e/ou apelidos humilhantes de cunho sexual;
- **Indiretas e insinuações de cunho sexual**, como convites inapropriados, mesmo que por meios digitais;
- **Tratamento de minorias** com base em **estereótipos**, sexualizando ou constrangendo uma pessoa por sua **orientação sexual, identidade de gênero, raça/grupo étnico**, dentre outras características pessoais;
- **Sugerir ou exigir** que mulheres usem **trajes** como **decotes ou roupas curtas** com o intuito de buscar vantagens, como exigir que uma vendedora faça isso "para melhorar as vendas" ou "chamar a atenção dos clientes";
- **Distinção de tratamento/discriminação** motivada por características pessoais (como dar preferência ou tratar uma pessoa de forma diferente por atributos físicos);
- **Imposição de pegadinhas** de caráter sexual, como **simulação de atos sexuais** como forma de humilhar a pessoa, mesmo que seja decorrente de uma "brincadeira";
- **Conversas indesejadas** ou **exposição** de assuntos sexuais indesejados;
- **"Passar cantada", excesso de contato físico**, ou atos de indiscrição em extensões do ambiente de trabalho (como happy hour, confraternizações etc.), sem o consentimento da pessoa;
- **Exigir favores sexuais** em troca de promoção ou como chantagem para não demitir;
- **Usar características** da pessoa como forma de tirar sarro ou envergonhá-la;
- **Fazer contato físico** indesejado com teor sexual, mesmo com o intuito meramente de constranger (ex: encostar em partes íntimas ou de forma não solícita em partes do corpo que não sejam normalmente consideradas em situações sociais usuais, "beijo roubado", encostar na parede, forçar atos sexuais, dentre outros).
- **Gestos ou palavras**, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- **Solicitação de favores sexuais** com promessas de tratamento diferenciado;
- **Chantagem** para permanência ou promoção no cargo;
- **Ameaças**, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o cargo;
- **Perturbação**, ofensa;
- **Conversas indesejáveis** sobre sexo;
- **Narração de piadas** ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- **Frases ofensivas** ou de duplo sentido;
- **Perguntas indiscretas** sobre a vida privada do trabalhador;
- **Elogios** atrevidos;
- **Convites** impertinentes;
- **Pressão** para participar de "encontros" e saídas;

Para caracterizar assédio sexual é necessário contato físico?

Não. Variadas condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico. Essa prática pode ser explícita ou sutil, com contato físico ou verbal, como expressões faladas ou escritas, ou meios como gestos, imagens enviadas por e-mails, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, entre outros, desde que de forma não consentida e com objetivo de favorecimento sexual.

Para configurar assédio sexual é necessário que seja no ambiente de trabalho?

Não, mas é necessário que o assédio sexual ocorra por conta do trabalho, ainda que fora do estabelecimento. É possível que ocorra nos intervalos, locais de repouso e alimentação, antes do início do turno ou após o término, durante caronas ou transporte entre trabalho e residência, desde que ocorra por conta do trabalho prestado.

Além disso, o Sidia adota regime híbrido de trabalho, portanto, há interações de trabalho que não requerem a presença física do empregado na empresa, como as atividades externas, meios de comunicação corporativa (ex.: e-mail, Teams Messenger etc) e o Home Office.

Um único ato pode configurar assédio sexual?

Somente após análise do caso concreto, é possível afirmar que o ato, mesmo que isolado a um dado momento e restrito a uma única situação, seja caracterizado como assédio sexual, pois, a caracterização de apenas um ato vai depender do constrangimento percebido pela vítima e

não, pela intenção do assediador. Nesse sentido, é que o Sidia recomenda que os funcionários **EVITEM** toda e qualquer conduta de favorecimento sexual **em que o consentimento da vítima não seja notório.**

O assédio sexual precisa ser expressamente rejeitado pela vítima?

O assédio pressupõe uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera recíprocos. Quando se perceber assediada sexualmente, a vítima deve buscar expressar sua rejeição, como forma de fazer cessar o assédio ou impedir que se agrave.

No entanto, quando a vítima não conseguir expressar sua rejeição, motivada ou não por chantagens ou intimidações, a vítima deve procurar o Departamento de Compliance através dos meios de denúncia disponíveis.

Ainda importa esclarecer que o assédio sexual não decorre da conduta da vítima, de sua vestimenta ou comportamento, mas do comportamento do agressor, de suas intenções, repelidas ou não expressamente pela outra parte.

O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no trabalho.

Você sabia?

O assédio sexual no trabalho pode, ainda, ser praticado por terceiros não vinculados ao Sidia, como é o caso dos clientes, fornecedores e ou prestadores de serviço alocados no Sidia.



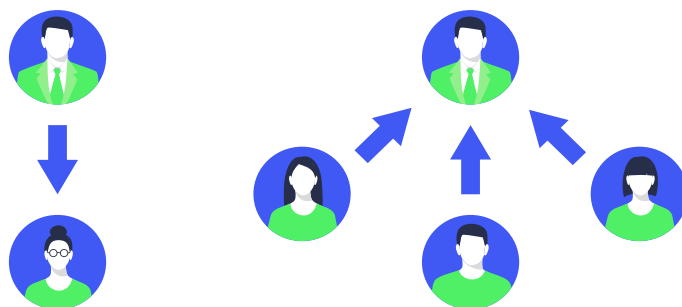
■ ASSÉDIO MORAL

O que é assédio moral?

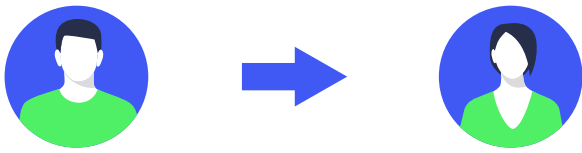
O assédio moral pode ser conceituado como "toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho". Tais atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades profissionais.

Quais tipos de assédio moral?

- **Vertical:** do superior para o subordinado ou do subordinado para o superior;



- **Horizontal:** entre colegas de trabalho sem subordinação;



Quais condutas configuram o assédio moral?

- **Privar o funcionário** de autonomia, retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar ou contestar, frequentemente e de forma desarrazoada, as decisões do funcionário, ensejando sentimento de inutilidade e incompetência;
- **Sobrecarregar o funcionário** com tarefas;
- **Ignorar a presença do funcionário**, evitar a comunicação direta ou isolá-lo fisicamente para que não haja comunicação com os demais colegas;
- **Demandar tarefas humilhantes** ou impor punições vexatórias (como prendas, chamar a atenção em frente à equipe etc.);
 - **Falar de forma desrespeitosa;**
 - **Espalhar rumores**, divulgar boatos ofensivos ou postar mensagens depreciativas em redes sociais a respeito do funcionário;
 - **Não considerar os problemas de saúde do funcionário** ou discuti-los publicamente sem o consentimento do funcionário;
 - **Criticar a vida particular** do funcionário enquanto estiver no ambiente de trabalho ou em situação análoga (durante happy hour, reuniões internas ou externas ou diretamente a outros funcionários em virtude do trabalho);
 - **Atribuir apelidos pejorativos** diretamente ao funcionário ou a terceiros enquanto estiver no ambiente de trabalho ou em situação análoga (durante happy

hour, reuniões internas ou externas ou diretamente a outros(as) funcionários(as) em virtude do trabalho);

- **Desconsiderar ou ironizar**, injustificadamente, as opiniões do funcionário;
- **Retirar cargos** e funções do funcionário **sem motivo justo;**
- **Impor condições e regras de trabalho** personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- **Delegar ao funcionário tarefas impossíveis** de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- **Manipular informações**, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o funcionário realize suas atividades;
- **Vigilância excessiva** aos hábitos pessoais e/ou profissionais do funcionário;
- **Limitar o número** de vezes que o funcionário vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- **Advertir** arbitrariamente;
- **Instigar o controle de um funcionário por outro**, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.
- **Criar obstáculos** ou impedir que os trabalhadores com necessidades especiais assumam responsabilidades compatíveis com suas capacidades físicas e neurológicas.

O que não configura assédio moral?

- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência;
- Exigir metas, considerando a razoabilidade a realidade da atividade laborativa;
- Chamar atenção do funcionário,

dentro dos limites do poder diretivo;

- Solicitação de serviço extraordinário, se respeitados os limites legais e por justificada necessidade de serviço;

- Usar mecanismos tecnológicos de controle das atividades desenvolvidas pelo funcionário;

- Inadequação do meio ambiente de trabalho (a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de diminuí-lo;

Um único ato pode configurar assédio moral?

Para que o assédio moral seja caracterizado, é necessário haver habitualidade nas condutas que visam expor o trabalhador a constrangimentos

e humilhações com o intuito de prejudicar sua dignidade no ambiente de trabalho. **Uma única conduta dessa natureza não caracteriza assédio moral, mas se identificado que ocorrem com vários colegas, mesmo que não habitual, é um mau comportamento que deve ser comunicado ao gestor ou Recursos Humanos para ajuste de conduta.**

No entanto, mesmo em condutas pontuais, caso haja a configuração de qualquer uma das condutas listadas, o ato praticado pode configurar Dano Moral, tendo em vista que este se caracteriza como a ofensa ou violação à moral de uma pessoa, referindo-se a sua liberdade, sua honra, sua saúde (mental ou física) ou sua imagem.



DISCRIMINAÇÃO

O que é discriminação?

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação.

Quais condutas caracterizam uma discriminação?

o Exemplos de discriminação em face da mulher:

- Criar obstáculos ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas;
- Exigir que a mulher não engravide ou impedir/difícultar a ascensão profissional em virtude de gestação;
- Desconsiderar ou desvalorizar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;
- Subestimar a competência da mulher para assumir responsabilidades, liderança de projetos, equipes e/ou departamentos.

o Exemplos de comportamentos discriminatórios à população LGBTQIA+:

- Ameaçar, xingar, ofender e difamar a pessoa em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Proibir a entrada e/ou permanência no mesmo ambiente em razão das

características referentes a sua orientação sexual e/ou identidade de gênero;

- Impedir/difícultar a ascensão profissional em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Negar assistência ou atenção adequada em ambientes em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Desrespeito ao uso do nome social.

o Exemplos de discriminação em face da raça, etnia e cor:

- Exclusão das confraternizações da equipe;
- Não atribuir responsabilidades em virtude da subestimação da opinião técnica;
- Ausentar-se do ambiente quando o colega se apresenta;
- Ignorar a existência e participação do colega em ambientes e reuniões de trabalho.



■ **QUAIS IMPACTOS O ASSÉDIO SEXUAL, MORAL E DISCRIMINAÇÃO PODEM CAUSAR À VÍTIMA?**

Psicológicos: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio.

Físicos: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio,

entre outros.

Sociais: diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros,

Profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores.

■ **O QUE A VÍTIMA PODE FAZER EM CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL, MORAL E DISCRIMINAÇÃO?**

Como coletar evidências?

- Anote, com detalhes, todas as abordagens de caráter assediadoras ou discriminatórias sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) ou discriminador(a), conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Reúna provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes.
- Se as condutas costumam ser presenciais, gere arquivos de áudio e vídeo ou anote o dia e hora para que a equipe consiga identificar as condutas através das câmeras internas.
- Deixe sempre que possível, um colega confiável, como testemunha presente dos fatos.

Como se posicionar diante da situação?

É necessário empoderar-se e não ceder ao assédio sexual, moral e discriminação! Algumas atitudes são importantes para fazer cessar essas condutas e evitar que ela se propague e se agrave no ambiente de trabalho. Lembre-se que o Sidia repudia tais condutas e você terá apoio ao empoderar-se e/ou notificá-las ao Compliance, contudo, não pense duas vezes em adotar as condutas abaixo para minimizar a situação até que o Sidia tome providências:

- Dizer, claramente, não ao assediador;
- Evitar permanecer sozinha (o) no mesmo local que o(a) assediador(a);
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
- Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas

sim do agressor;

- Comunicar aos superiores hierárquicos quando este não estiver envolvido, para que este ajude a remediar a conduta de colegas assediadores enquanto Compliance apura os fatos.
- Em caso de impacto na saúde física ou psicológica, buscar apoio junto a familiares, amigos, colegas e profissionais de saúde;
- Sempre relatar as condutas de assédio e discriminação ao Compliance por meio dos canais de denúncias.

■ QUEM VOCÊ DEVE PROCURAR NESSES CASOS?

O que é Compliance no Sidia?

Compliance é um pilar de suporte estratégico com foco no desenvolvimento da cultura ética no Sidia, promovendo ações que fortaleçam as condutas para que nossa empresa atenda um nível elevado de conformidade com nossas normas internas e externas. Portanto, como uma das principais normas internas, temos o Código de Conduta e Ética que estabelece diretrizes norteadoras das condutas para todos os interessados no Sidia, seja funcionário, cliente, fornecedores e parceiros. Nesse sentido, a equipe de Compliance é responsável por tratar todos os casos relacionados a assédio moral, sexual e discriminação, dentre outras condutas que violem o Código de Conduta e Ética do Instituto. Sempre que você precisar de orientação sobre esses temas, procure a equipe de Compliance por meio do canal de denúncias ou pessoalmente.

Canal de Denúncias

Nosso canal de denúncias está disponível para o público interno e externo, podendo ser acessado via Web, WhatsApp, Telefone

0800 e por e-mail. Nosso canal conta com suporte de uma equipe externa, fornecedor do serviço que recebe e classifica seu relato e posteriormente disponibiliza à equipe de Compliance para tratativas internas. Clique nos ícones abaixo para ter acesso aos nossos canais de denúncias.



E-mail



Web



Telefone

o Investigação Interna

Ao receber sua denúncia, a equipe de Compliance possui um processo interno de investigação onde será realizada a apuração da veracidade das informações para futuramente traçar um plano de ação, em caso de procedência das informações. A investigação interna é sigilosa e confidencial e, para colaborar com o sigilo das informações, recomendamos sempre o envio de evidências, seja foto, vídeo, mensagem ou arquivos que ajudem na apuração dos fatos, pois as evidências afastam a necessidade de envolver mais pessoas na investigação, fortalecendo, portanto, o sigilo.

o Não Retaliação

Quando constatado que os fatos da denúncia são procedentes, o denunciante por força da nossa política interna de não retaliação, tem garantia pelo Sidia que qualquer conduta que o prejudique em virtude da utilização do canal de denúncias, deverá ser punida. Portanto nem o gestor e nem colegas de trabalho poderão oferecer

tratativas discriminatórias a qualquer colega de trabalho que utilizou o canal de denúncias, caso isso aconteça a equipe de Compliance deve ser informada imediatamente.

QUAL A PREVISÃO LEGAL?

Assédio Moral

Não há legislação específica sobre o assédio moral para os trabalhadores da iniciativa privada, mas tramitam no Congresso Nacional projetos de lei sobre o tema. No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui várias convenções que dispõem sobre a proteção da integridade física e psíquica do trabalhador, a exemplo da Convenção nº 155, de 1981. Nesse contexto o Sidia repudia expressamente qualquer conduta de assédio no ambiente de trabalho.

Assédio Sexual

O assédio sexual tem previsão legal e 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.

Discriminação

Quando a discriminação chega ao ápice de ofender a dignidade e imagem do colega no ambiente de trabalho, o código penal tem previsão para o crime de Injúria racial no art. 140 que consiste em condutas discriminatórias que utilizam de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência, tais condutas caracterizam crime quando direcionadas a indivíduos específicos.

CONSEQUÊNCIAS

Qualquer trabalhador, fornecedor e parceiro que adotar condutas de assédio moral, sexual e discriminação estará sujeito às medidas disciplinares do Sidia. As consequências podem chegar até rescisão contratual.

Assédio Moral: Embora não exista ainda legislação específica em nível federal para o assédio moral, quem assedia pode ser responsabilizado pelo Sidia por meio de medida disciplinar arts. 482 e 483 da CLT podendo culminar até no desligamento do(a) funcionário(a) e/ou terceiros que causou o assédio.

Assédio Sexual e Discriminação: Diferente do assédio moral, o assédio sexual quando praticado na relação hierárquica e a discriminação são crimes, que além das medidas disciplinares aplicáveis pelo Sidia, o autor poderá responder, criminalmente, se a vítima tiver interesse em prestar queixa diante do poder judiciário.

OUTRAS CONDUTAS INDEVIDAS

Você sabe o que é Stalking?

A Lei 14.132/21 ou Lei Stalking entrou em vigor no dia 1º de abril de 2021. Ela inclui o artigo 147-A no Código Penal Brasileiro com o seguinte texto:

Art. 147-A do Código Penal: **Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.**

Pena – Reclusão, de 6 (seis) meses a 2

(dois) anos, e multa.

Isso pode acontecer de forma presencial ou virtual. **Contatos indesejados, repetidos, que causem desconforto e ameacem, de alguma forma, a liberdade da vítima. A sensação de estar sempre sendo observado – perseguido mesmo.**

Você sabe o que é Sexting?

De acordo com a Cartilha da Defensoria Pública de São Paulo, sexting é: **"exposição íntima, que é o envio de mensagens - de texto ou on-line-, com conteúdo sexual (normalmente fotos ou vídeos)".**

Se esse envio for consensual entre todas as partes envolvidas – quem envia, quem recebe e quem está sendo exibido – não há qualquer problema nessa conduta.

Sem o consentimento, pode ser uma forma de ofensa ou constrangimento e o compartilhamento da imagem ou vídeo, sem autorização pode-se caracterizar crime de injúria ou difamação.

CONTATO INTERNO COMEQUIPE DE COMPLIANCE

A equipe de Compliance do Sidia está disponível para sanar eventuais dúvidas sobre os temas dessa cartilha, entre em contato através do e-mail: sidia.compliance@sidia.com.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) também possui um sistema de denúncias:

<https://peticaoamento.prt11.mpt.mp.br/denuncia>



sidia

#ComplianceRiscos&Auditoria

