

# ASSÉDIO SEXUAL

NO AMBIENTE  
DE TRABALHO



**COPEL**  
*Pura Energia*



**PARANÁ**  
GOVERNO DO ESTADO

# SUMÁRIO

1. Introdução
2. O que é Assédio Sexual?
3. A legislação brasileira.
4. Por que assédio sexual é crime ?
5. O que a Organização Internacional do Trabalho fala sobre o Assédio Sexual?
6. Paquera, cantada e assédio sexual são a mesma coisa?
7. Exemplos mais comuns de Assédio Sexual
8. Só existe Assédio Sexual de homens contra mulheres?
9. A pessoa que assedia outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada por sua conduta?
10. O que a vítima pode fazer?
11. Como o assunto é tratado pela COPEL?
12. O fim do Assédio Sexual
13. Referência Bibliográfica

# 1. Introdução

Esta cartilha de assédio sexual no ambiente de trabalho tem o objetivo de servir como um orientador para todas as pessoas que trabalham em nome da Copel e de suas subsidiárias integrais e controladas, os empregados (independente de sua função ou posição hierárquica), administradores (membros do Conselho de Administração e Diretoria Executiva), membros dos Conselho Fiscal, estagiários, prestadores de serviço e contratados, sendo, principalmente um objeto de prevenção de atitudes que possam vir a ser caracterizadas como assédio sexual.

Constam desta cartilha a definição de assédio sexual, a legislação brasileira e a posição da Organização Internacional do Trabalho em relação ao assunto, o porquê do assédio sexual ser considerado crime, a responsabilização da pessoa que comete o assédio, como a Copel trata o assunto e o que a vítima do assédio pode e deve fazer.

## 2. O que é assédio sexual?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

O ato do assediador pode ser sutil ou claro, escrito ou insinuado, pode vir na forma de coação, chantagem ou intimidação, pode ser caracterizado como crime (quando praticado pelo superior hierárquico) ou conduta sexual reprovável (quando praticado entre colegas de trabalho).

O assédio sexual no ambiente de trabalho constitui-se por cantadas insistentes, explícitas ou não, de caráter sexual ou sensual, com intuito de obter favores sexuais, constrangendo e/ou humilhando a vítima.

Normalmente vêm acompanhadas de ameaças ou promessas de privilégios, de alguém de um cargo superior.

Fato é que o assédio sexual ofende a honra, a imagem, a dignidade e a intimidade da pessoa, devendo ser prevenido, reprimido e adequadamente repreendido.

# 3. A legislação brasileira

O assédio sexual é definido pelo Código Penal (artigo 216-A, incluído pela Lei 10.224/01) 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

A pena prevista é de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Segundo a legislação, 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.

Importante: não é necessário o contato físico para se configurar o assédio sexual.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho autoriza o empregador a demitir por justa causa o empregado que cometer falta grave, caracterizando o assédio sexual como “incontinência de conduta” (artigo 482, “b”).

# 4. Por que o assédio sexual é considerado crime?

Porque é um ato de violência contra a pessoa assediada, que tem na ponta, o abuso de autoridade. Geralmente, quando o assediador, sendo um superior hierárquico, não suporta a rejeição, passa a agir de forma insistente e até violenta - física ou moral - humilhando a pessoa assediada, e transgredindo os direitos daquela.



# 5. O que a OIT fala sobre o assédio sexual?

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, órgão das Nações Unidas, define que haverá assédio sexual no trabalho quando estiver presente pelo menos uma das seguintes condições que atingem a vítima:

- a) ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego;
- b) influenciar nas promoções e/ou carreira;
- c) prejudicar o rendimento profissional;
- d) humilhar, insultar ou intimidar.

Fácil então concluir que o assédio sexual também é uma chantagem: "se você não fizer o que eu quero ou posso prejudicá-la(o) ou perseguir você"; ou uma promessa: "se você fizer o que eu quero eu dou a vantagem que você deseja."

# 6. Paquera, cantada e assédio sexual são a mesma coisa?

Não. Porém a linha divisória é tênue.

A simples aproximação de uma pessoa à outra, mesmo que possuam entre si uma relação de hierarquia ou ascendência, com finalidade sexual, não constitui, por si só, o crime de assédio sexual, tampouco punição funcional à pessoa que se aproximou.

Isso porque a manifestação de um desejo pode ter resposta positiva ou negativa. A positiva significa a liberdade para prosseguir na abordagem, que poderá até mesmo evoluir para um relacionamento sexual, sem que nisso esteja implícita qualquer proposta de favorecimento ou ameaça de prejuízo.

Por outro lado, a abordagem, sempre nos limites da normalidade, que recebe um não como resposta deve cessar nesse ato, sob pena de configurar, aí sim, assédio sexual, com todas as suas consequências.

O que diferencia o assédio sexual das condutas de aproximação afetiva é a ausência de reciprocidade, sendo ato que causa constrangimento à vítima, que se sente ameaçada, agredida, lesada, perturbada, ofendida.



Portanto: “a ofensa deve ser grave, ofensiva, desrespeitosa, chula e com poder de intimidar; de causar mal-estar anormal e de colocar a vítima em situação vexatória e diminuída ou desmoralizada perante terceiros, enfim, agredida em sua imagem e ferida moralmente”

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes consentidos não constituem assédio sexual.



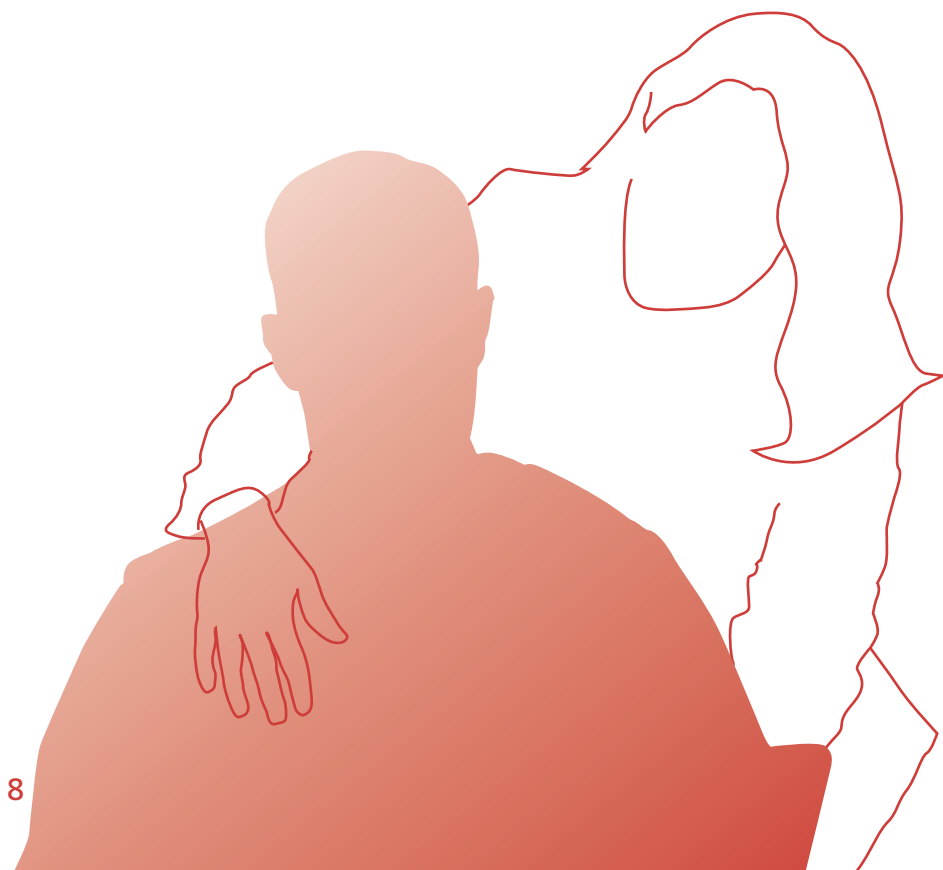
# 7. Exemplos mais comuns de Assédio Sexual

- insinuações explícitas ou veladas;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas;
- promessas de tratamento diferenciado;
- chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- perturbação, ofensa;
- conversas indesejáveis sobre sexo;
- narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- contato físico não desejado;
- convites impertinentes;
- pressão para participar de “encontros” e saídas;
- exibicionismo;
- criação de um ambiente pornográfico.

**SE CAUSOU CONSTRANGIMENTO,  
É ASSÉDIO, NÃO É CANTADA!**

# 8. Só existe assédio sexual de homens contra mulheres?

De forma alguma. O assédio pode ser também de mulheres contra homens, mulheres contra mulheres e homens contra homens. Porém, na maior parte dos casos, é de homens contra mulheres.



# 9. A pessoa que assedia outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada por sua conduta?

Sim. O assediador pode ser responsabilizado na esfera civil, administrativa ou trabalhista e criminal.

Na esfera civil , o assediador poderá ser obrigado a pagar indenização por eventuais danos materiais ou morais sofridos pela vítima.

Na esfera administrativa/trabalhista , o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho.

Na esfera criminal , a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção. (Código Penal – Art. 216-A).

Ainda que o fato não se configure crime de assédio sexual, é possível que o ato se configure como conduta sexual reprovável passível de sanções disciplinares.

**Assédio sexual é crime!  
É uma violação dos Direitos Humanos!**

# 10. O que a vítima pode fazer?

## Quebre o silêncio!

- a) diga de maneira clara e firme que não gostou da abordagem;
- b) conte aos colegas o que está acontecendo;
- c) envie e-mail ao assediador;
- d) envie cópia do e-mail ao superior hierárquico do assediador, caso haja um, constando, inclusive, a data dos acontecimento;
- e) arrole testemunhas, levar provas, se houver bilhetes ou presentes.
- f) reporte o acontecido ao setor de RH da empresa;
- h) procure ajuda no Sindicato ou na Delegacia da Mulher; se não, na delegacia comum;
- i) ajuíze ação cível para reparação de eventuais danos.

# 11. Como o assunto é tratado pela Copel?

A Copel não admite o assédio sexual ou a conduta de natureza sexual reprovável.

Em seu Código de Conduta declarou explicitamente:

Conduta recomendada:

- Promover um ambiente de trabalho sadio e seguro, adotando medidas de preservação da integridade física, mental e moral dos empregados, dos administradores e dos contratados;
- Exigir das contratadas o cumprimento da legislação vigente, bem como das normas e instruções internas relativas à segurança e à saúde do trabalho e também de ações complementares que assegurem a integridade física e mental dos seus empregados e de terceiros.

Conduta não aceita:

- Praticar ou incentivar qualquer tipo de assédio, especialmente os de natureza moral, sexual e econômica, o que inclui conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça a empregados, administradores e contratados, independentemente de seu nível hierárquico;
- Deixar de relatar, tão logo se detecte, ao administrador ou aos canais competentes, qualquer situação que possa comprometer segurança e saúde, inclusive qualquer tipo de assédio.

---

ACESSE O CÓDIGO DE CONDUTA :

[http://www.copel.com/hpcopel/acopel/sitearquivos.nsf/arquivos/conduta\\_port/\\$FILE/codigo\\_conduta.pdf](http://www.copel.com/hpcopel/acopel/sitearquivos.nsf/arquivos/conduta_port/$FILE/codigo_conduta.pdf)

Além disso, a NAC 040301, estabelece a aplicação de sanções disciplinares para situações de comprovação de faltas graves, apontando como falta grave, passível de dispensa por justa causa, "praticar qualquer tipo de assédio ou ato de natureza sexual nas instalações ou no ambiente de trabalho".

Nas situações em que há ocorrência de assédio sexual, a apuração dos fatos segue o fluxo instituído pela IAP 040301-3 - Procedimento Administrativo Sumário, que deverá ser preenchido quando existirem evidências de ocorrência de falta grave que possam ensejar em dispensa por justa causa, para fins de apuração dos fatos e responsabilidades.

---

CONSULTE:

<http://intranet:9090/docadm.nsf/all/A4139FD408E3532503257D7E00663127?openDocument>



# O fim do assédio sexual

Tratar do assunto assédio sexual é mexer com valores aprendidos por toda uma vida, é remover preconceitos.

A Copel acredita e afirma que o tema deve ser debatido de forma séria e comprometida por todos, para prevenir esse tipo de prática nas organizações.



## REFERÊNCIAS

TANKE, Mary L. Administração de recursos humanos em hospitalidade. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

[http://www.dhnet.org.br/direitos/novodireitos/assediosexual/assedio\\_assexual\\_trabalho.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/novodireitos/assediosexual/assedio_assexual_trabalho.pdf)

<https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/pdf/cartilha-de-assedio-moral-e-sexual>

<https://vicentemaggio.jusbrasil.com.br/artigos/121942480/o-crime-de-assedio-sexual>



Elaborado por

Superintendência de Recursos Humanos

Coordenação de Meio Ambiente e Responsabilidade Social CMA