

# Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio



Um ambiente saudável  
é construído com o  
trabalho de todos!



# Índice

<b>1. O que o Código de Ética da Jirau Energia diz sobre assédio?</b>	<b>04</b>
<b>2. Assédio Moral</b>	<b>06</b>
» O que é assédio moral?	<b>06</b>
» Tipos de assédio moral	<b>07</b>
» Quando ocorre?	<b>08</b>
» Assédio Moral no Trabalho (exemplos)	<b>11</b>
<b>3. Assédio Sexual</b>	<b>12</b>
» O que é assédio sexual?	<b>12</b>
» Tipos de assédio sexual	<b>12</b>
» Quando ocorre?	<b>14</b>

»	Assédio Sexual no Trabalho (exemplos)	15
»	Proteção legal	16
	<b>4. Conclusão</b>	<b>18</b>
»	O que fazer para evitar e combater o assédio?	18
»	Como denunciar?	20
	<b>5. Referências</b>	<b>22</b>



# O que o Código de Ética da Jirau Energia diz sobre assédio?

O **Código de Ética da Jirau Energia** destaca o nosso comprometimento com um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, com espírito de equipe, pautado no diálogo aberto e construtivo. Nesse contexto, não admitimos discriminação ou preconceito de qualquer natureza, sejam de raça, religião, idade, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou quaisquer outros.

Igualmente, não admitimos assédio econômico, moral, sexual ou de qualquer outra natureza, nem situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre nossos colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico.

Desta forma, o **Comitê de Ética e a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio)** atuam como aliados na disseminação de informação e prevenção do assédio no ambiente de trabalho.



# Assédio Moral


## O que é assédio moral?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada. O assediador ofende a personalidade, dignidade ou a integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluir os colaboradores das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho.





## Tipos de assédio moral

Existem diferentes tipos de assédio moral:

 **Assédio moral vertical:** Acontece entre chefes e subordinados, ou seja, entre pessoas de diferentes níveis hierárquicos, e pode ser subdividido em duas espécies:

- » **Descendente:** assédio caracterizado pela humilhação ou constrangimento intencional do superior hierárquico em relação aos subordinados.
- » **Ascendente:** Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe.

 **Assédio moral horizontal:** Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia, geralmente marcado por bullying ou clima de competição.

 **Assédio moral misto:** É quando o assédio moral vertical e o horizontal acontecem ao mesmo tempo. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho.



## Quando ocorre?

O assédio moral pode ocorrer por meio de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos, e é possível que ele seja configurado fora do ambiente de trabalho, desde que esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas no desempenho do trabalho.

São essenciais para a configuração de assédio moral a habitualidade (repetição) da conduta, a intencionalidade (fim discriminatório), a direcionalidade, (agressão dirigida à pessoa ou a grupo determinado) e a temporalidade.

A prática de atos de gestão administrativa, sem finalidade discriminatória, porém, não caracteriza assédio moral.

**Exemplos: a atribuição de tarefas aos subordinados e a cobrança pela entrega delas.**







**Lembre-se,** uma das formas de distinguir práticas de assédio moral de práticas gerenciais, é avaliar se o gestor está atuando no melhor interesse da Companhia, e não personalizando a cobrança para excluir determinado colaborador sem aparente motivo. Também não caracterizam assédio moral os conflitos esporádicos com colegas ou chefias, nem o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante, e críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e que não exponham o colaborador a situações vexatórias.



## Exemplos de situações que não configuram assédio moral:

- » Situações isoladas, como um chefe que perde a paciência e grita com um funcionário apenas uma vez, podem gerar um conflito, mas não são assédio moral. Para que seja assédio, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima;
- » Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Por isso, eventuais reclamações por tarefas não cumpridas ou mal-feitas não configuram assédio moral;
- » A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que um trabalhador, apenas, seja submetido a essa situação, para humilhá-lo perante os demais.



## Assédio Moral no Trabalho (exemplos)

- » Isolar o colaborador do grupo sem aparente motivo, inclusive com a exclusão das funções que costumava realizar;
- » Delegar tarefas humilhantes ao colaborador, bem como sobrecarregá-lo com novas tarefas como forma de punição;
- » Criticar com recorrência a vida particular do colaborador e perante os demais membros da equipe;
- » Limitar o número de vezes e/ou monitorar o tempo em que o colaborador permanece no banheiro.



# Assédio Sexual

## O que é assédio sexual?

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).

Em resumo, consiste no ato de constranger colegas por meio de comportamento de teor sexual, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.


## Tipos de assédio sexual


O assédio sexual pode se manifestar de diferentes formas:



**Assédio sexual vertical (chantagem):** Ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho. Normalmente, envolve uma pessoa de nível hierárquico superior que o da vítima.



 **Assédio sexual horizontal:** É aquele realizado entre colegas de trabalho. Apesar de o nosso Código Penal não reconhecê-lo como “crime de assédio”, pode ser classificado como outro tipo de crime e também punido internamente na Companhia, por violar o Código de Ética.

 **Assédio sexual por intimidação ou ambiental:** Acontece quando há provocações sexuais no ambiente de trabalho, que prejudicam a atuação de uma pessoa ou quando há intimidação ou humilhação, tornando o ambiente de trabalho tóxico.

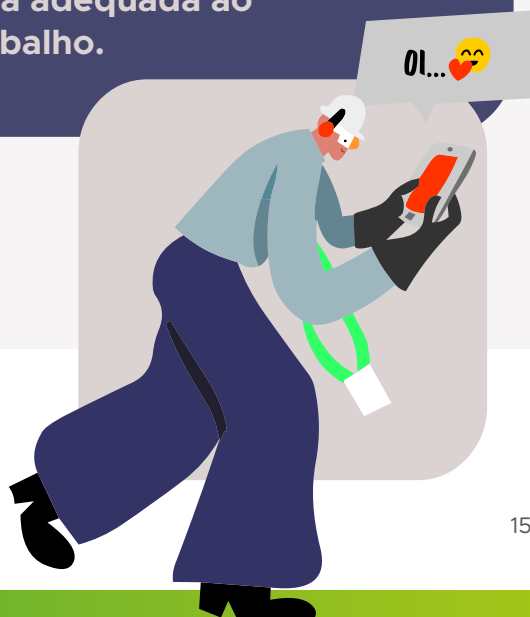


## Quando ocorre?

O assédio sexual pode ocorrer através de insinuações, cantadas, piadas, gestos, brincadeiras, bilhetes, e-mails, entre outras ações de teor sexual, sem necessário contato físico, nem que seja praticado no local de trabalho, desde que tenha relação com o trabalho. É necessário que o ato vise intencionalmente ao favorecimento sexual e que não haja o consentimento da vítima. Ainda, o não consentimento deve ser interpretado amplamente como não adesão à investida sexual do agressor.

Como regra geral, um único ato não configura o assédio sexual, é necessária a insistência. Mas, dependendo da gravidade, um ato isolado pode sim ser considerado assédio sexual. Portanto, importante observar que elogios, uso de emojis e de “reações” no Teams/WhatsApp sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes não necessariamente constituem assédio sexual, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho ou até configurarem outros crimes ou contravenções.

**Em vista disso, especialmente na perspectiva das comunicações online (emojis e reações utilizados em conversas do trabalho) é essencial que tais ferramentas sejam utilizadas com bom senso e de forma adequada ao ambiente de trabalho.**



## Assédio Sexual no Trabalho (exemplos)

- » Promessas de tratamento diferenciado e chantagem para permanência em cargo ou promoção no emprego em troca de favores sexuais;
- » Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego por não ceder às investidas da chefia;
- » Solicitação de favores sexuais;
- » Criação de um ambiente pornográfico.







## Proteção legal

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa, conforme a CLT. Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção. Ademais, assim como no caso do assédio moral e de outras violações éticas, as infrações ao Código de Ética serão analisadas pelo Comitê de Ética, que decidirá, através da instauração do Comitê Ético Disciplinar, a medida disciplinar da Companhia para a conduta em questão.

# Conclusão

## O que fazer para evitar e combater o assédio?

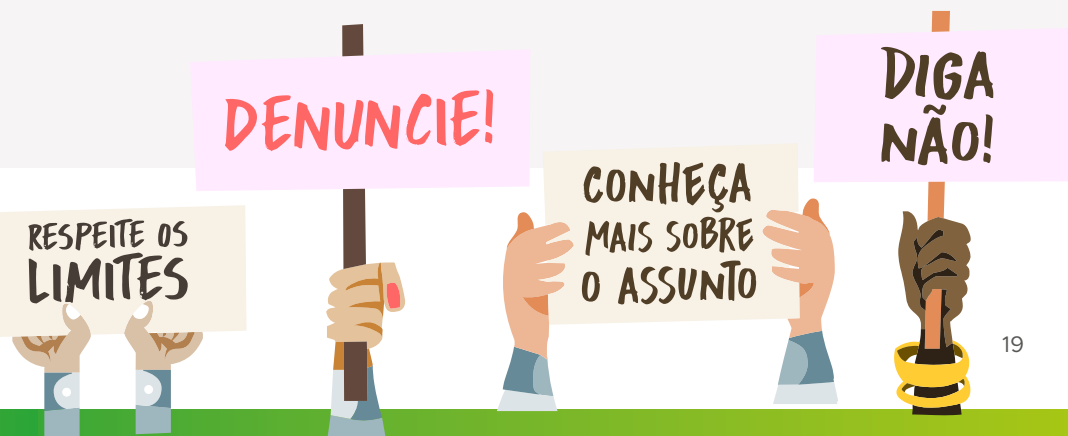
Para combatermos o Assédio em todas as suas formas é essencial que todos e todas cultivem um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e plural, realizando no dia a dia as ações necessárias para combater o assédio.

### **Ética é uma questão de atitude!**

Você pode e deve contribuir, veja alguns exemplos de medidas a serem adotadas:

- » **Conhecer mais sobre o assunto:** Participar de palestras e treinamentos sobre o tema para ser capaz de distinguir os casos de assédio e eventos pontuais de agressão e se comportar de forma adequada e respeitosa.
- » **Respeitar os limites:** Atentar para os atos carinhosos no ambiente de trabalho. Abraços e elogios podem ser uma atitude bastante comum entre colegas de trabalho, mas é preciso sempre respeitar a outra pessoa;

- » **Intervenção:** Ao presenciar uma situação de assédio, procure intervir de forma segura, de maneira a proteger a vítima e sem constranger os envolvidos. Na sequência, procure o Comitê de Ética;
- » **Dizer não:** Se você se sentir desrespeitada(o) ou constrangida(o) com determinada conduta ou atitude, sinalize sua insatisfação. Você pode, e deve, dizer não!
- » **Acolhimento:** Os estudos mostram que os assediadores buscam fazer com que as vítimas se sintam culpadas, de forma a desestimular a realização de denúncia. Nós garantimos o acolhimento e suporte às vítimas de assédio, respeitando sempre sua intimidade e vontade;
- » **Denuncie:** Se você for vítima ou caso presencie uma situação de assédio: Denuncie! A denúncia é fundamental para que possamos agir e combater o assédio no ambiente de trabalho.





## Como denunciar?

Para combater o assédio, a denúncia é essencial para a identificação, tratamento e resolução da situação. Portanto, caso seja a vítima ou presencie um caso de assédio, não hesite em denunciar conforme o passo a passo abaixo, quebre o silêncio!



Acesse o site:

[www.canalintegro.com.br/](http://www.canalintegro.com.br/)

[jirauenergia](http://www.canalintegro.com.br/jirauenergia) ou ligue **0800 878 9025**



e faça sua denúncia.

[WWW.CANALINTEGRO.COM.BR/JIRAUENERGIA](http://WWW.CANALINTEGRO.COM.BR/JIRAUENERGIA)

A investigação é conduzida conforme o regimento interno do Comitê de Ética e o Fluxo de Tratamento de Denúncias.

O Canal é totalmente independente e anônimo, e aberto para todas as pessoas (empregados ou não).

O Canal também possui um campo específico para dúvidas, caso não tenha certeza se a situação realmente viola as diretrizes da Companhia.

É assegurada a confidencialidade e não retaliação ao denunciante que realizar uma denúncia de boa-fé no Canal de Ética.

0800-878-9025

# Referências

- » BRASIL. Senado Federal. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988.
- » Comitê de Ética da Jirau Energia. Código de Ética. Disponível em: [https://jirau.softexpert.com/se/v81335/generic/gn\\_eletronicfile\\_view/1.1/view\\_file.php](https://jirau.softexpert.com/se/v81335/generic/gn_eletronicfile_view/1.1/view_file.php)
- » Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. Assédio Moral e Sexual no Trabalho. – 2017-2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/equidade/pages/pdfs/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>
- » Conselho Nacional do Ministério Público. Assédio moral e sexual: previna-se / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>

- » Corregedoria – Ministério do Desenvolvimento Regional – Campanha do Programa de Integridade do MDR. Cartilha informativa sobre Assédio Sexual. Disponível em :[https://www.gov.br/mdr/pt-br/acesso-a-informacao/governanca/programa-integridade/campanhas/Cartilha\\_Informativa\\_sobre\\_Assedio\\_Sexual.pdf](https://www.gov.br/mdr/pt-br/acesso-a-informacao/governanca/programa-integridade/campanhas/Cartilha_Informativa_sobre_Assedio_Sexual.pdf)
- » Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 dez. 1940.
- » Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.
- » Organização Internacional Do Trabalho – OIT. Disponível em: [www.oitbrasil.org.br](http://www.oitbrasil.org.br)



JIRAU  
E N E R G I A

The logo for JIRAU ENERGI features a stylized leaf icon above the word "JIRAU" in a bold, sans-serif font. Below "JIRAU", the word "ENERGI" is written in a smaller, spaced-out, sans-serif font.