

Sejam bem-vindos!

Apresentação

Assédio Sexual do Trabalho | [Plataforma FalaSegura](#)





Home

FalaSeguro[®] ▾

Cases

Denunciar?

Atendimento

www.falasegura.com.br

Plataforma FalaSegura[®]

Canal de Denúncias Sexuais Anônimas
que funciona com alta tecnologia | Lei 14.457/22

★ Saiba Mais

★ Denunciar?

Assédio Moral

Canal de Denúncias Sexuais Anônimas Contra o Assédio Sexual na empresa



Nossa missão:

Visamos satisfazer completamente nossos clientes, parceiros e colaboradores, por meio de inovação, melhoria contínua e um relacionamento próximo, transparente e de confiança mútua.



Vamos falar sobre...

1

Lei 14.457/22

2

Canal
Denúncias
Sexuais
Anônimas

3

Plataforma
FalaSegura

4

O que
esperamos de
você!

5

Como funciona
na Empresa?



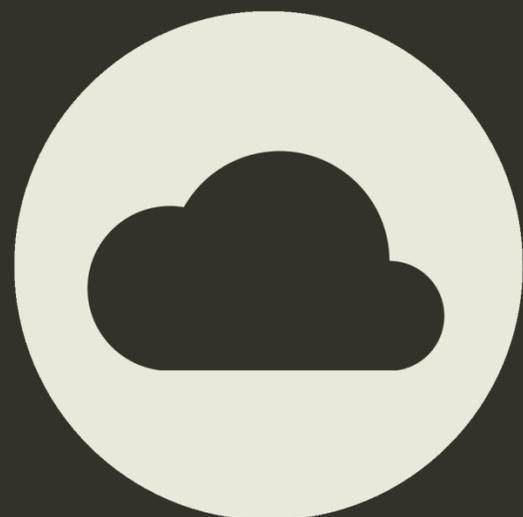
TIME EXPERTS



Advogados, médicos, psicólogos, consultores e pessoal de suporte.

Nossos colaboradores:

Plataformas utilizadas:



Armazenamento:
Service-Desk FalaSegura



Comunicação:
Direta com Gestores
da empresa



E-mails:
Suporte para
Regulação



denúncias



Consultores



empresa



O que esperamos de você:

Nós acreditamos no poder do crescimento conjunto entre empresa e colaborador. Por isso, buscamos dar o suporte necessário para o sucesso de todos nossos colaboradores.



Plataforma

Interface FalaSegura

www.falasegura.com.br



Plataforma
FalaSegura

Comportamento Social na empresa

Política de Atendimento em casos de
Denúncias Assédio Moral e Sexual
Anônimas no Trabalho.

● Implantação | Palestra sobre Assédio Sexual e Moral do Trabalho



 [Início](#) [Base de conhecimento](#) [Tickets](#) [Enviar um ticket](#)

[Início](#) [Base de con...](#) [Canal de De...](#) [FAQ](#)

Encontre aqui algumas soluções...

criada por Jordao Fábrega, modificado em Sex, 2 Jun, 2023 na (0) 6:46 AM por Jordao Fábrega

Somente as empresas **Conveniadas**

Este serviço de Denúncias Anônimas é para Empresas conveniadas em adesão. Uma vez realizada a contratação da Plataforma FalaSegura® a empresa recebe um **Kit de Boas-Vindas**.

No Kit de Boas-Vindas **FalaSegura** tem as instruções e QRCODE para divulgar internamente, além de todas as orientações para iniciar a Gestão de Denúncias Anônimas FalaSegura através de todos os Canais disponíveis de relacionamento, em especial o Canal Service-Desk FalaSegura® onde são registradas em tempo real todas as ocorrências para regulação.

Lei 14.457/22
Plataforma denúncia:
 Gera valor agregado ao seu negócio com retenção de talentos.

Faça seu login e seja bem-vindo (a) à plataforma.

Login

ID: insira 4 números [Esqueceu sua senha?](#)

 seu e-mail

[Recuperar senha de Acesso](#)

Imprimir

Artigos nesta pasta -

- Boas-Vindas Plataforma FalaSegura
- Quem pode utilizar esse Canal de Denúncias Anônimas FalaSegura
- Como o FalaSegura recebe a denúncia anônima
- Proteção de Dados do denunciante

Talvez você goste de ler -

- Minha empresa precisa se adequar?
- Qual são os primeiros passos para iniciar o programa contra assédio sexual no trabalho
- Materiais para Engajamento Canal Denúncias Assédio Sexual na empresa
- Quais empresas precisam se adequar com a Lei 14.457/22

Plataforma **FalaSegura**®



Olá Nossos Colaboradores,

Temos a imensa satisfação em compartilhar com todos sobre a importância que devemos tratar **denúncias sobre fatos e atitudes incompatíveis** com o bem-estar no ambiente de trabalho em nossa empresa.

A **Lei 14.457/22** prevê a obrigatoriedade de todas as empresas disponibilizarem um Canal de Denúncias Anônimas sobre Assédio Sexual no ambiente de trabalho.

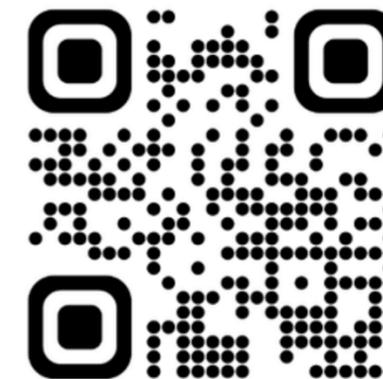
Mais do que isso, você também poderá com a **Plataforma FalaSegura**® contribuir com sugestões corporativas quais visam melhorias sobre nossa empresa.

Muito **obrigado**,



Equipes | Plataforma **FalaSegura**®
 falasegura.com.br

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei n° 13.709/2018, foi promulgada para proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade, e a livre formação da personalidade de cada indivíduo.



www.falasegura.com.br



Compromisso FalaSegura | Educar para Crescer.



Canal Service-Desk FalaSegura



Início

Base de conhecimento

Enviar um ticket

Entrar

Cadastrar

Olá, como podemos te ajudar?

Digitar o termo de pesquisa aqui....



Procurar artigos

Explore as instruções e conheça as melhores práticas em nossa base de...



Enviar um ticket

Descreva seu problema preenchendo o formulário do ticket de suporte

Base de conhecimento

[Exibir todos os artigos](#)



Canal de Denúncias Assédio Sexual na Empresa | FalaSegura

Plataforma responsável pelo recebimento de denúncias anônim...



Olá, como podemos te ajudar?

Digitar o termo de pesquisa aqui....



Procurar artigos

Explore as instruções e conheça as melhores práticas em nossa base de conhecimento



Enviar um ticket

Descreva seu problema preenchendo o formulário do ticket de suporte

Base de conhecimento

[Exibir todos os artigos](#)



Canal de Denúncias Assédio Sexual na Empresa | FalaSegura



Suporte FalaSegura

Proteção da Mulher

no trabalho contra o Assédio Sexual e Importunação

Adesão Empresas

Onde tiver a CIPA e qualquer empresa pode implantar

Lei

O que diz a lei sobre Assédio Sexual na empresa

Canal Denúncia Moral e Sexual do Trabalho

Garantia de anonimato e LGPD

Gestão FalaSegura

Plataforma com Service-Desk e suporte para **Regulação**



Ouvidores



Plataforma FalaSegura



denúncias



Consultores



empresa



denunciante
anônimos



FalaSegura





Fluxo da Denúncia

Denúncias Anônimas

Plataforma FalaSegura

Ouvidores FalaSegura

Consultores FalaSegura

Gestores da Empresa

Plataforma **FalaSegura**[®]



Olá Nossos Colaboradores,

Temos a imensa satisfação em compartilhar com todos sobre a importância que devemos tratar **denúncias sobre fatos e atitudes incompatíveis** com o bem-estar no ambiente de trabalho em nossa empresa.

A **Lei 14.457/22** prevê a obrigatoriedade de todas as empresas disponibilizarem um Canal de Denúncias Anônimas sobre Assédio Sexual no ambiente de trabalho.

Mais do que isso, você também poderá com a **Plataforma FalaSegura**[®] contribuir com sugestões corporativas quais visam melhorias sobre nossa empresa.

Muito **obrigado**,



Equipes | Plataforma **FalaSegura**[®]
falasegura.com.br

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, foi promulgada para proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade, e a livre formação da personalidade de cada indivíduo.



www.falasegura.com.br



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral é conceituado como toda e qualquer conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, colocando em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.



Exemplos de assédio moral:

- Humilhações e insultos verbais.
- Criação de ambiente de trabalho hostil.
- Atribuição de tarefas impossíveis ou sem sentido.
- Contestação constante das decisões ou opiniões da vítima.
- Vigilância excessiva e insidiosa.
- Isolamento e exclusão da vítima do ambiente de trabalho.
- Críticas e comentários depreciativos.
- Ameaças de demissão ou outras consequências negativas.
- Manipulação e desestabilização psicológica.
- Perseguição e intimidação



Canal de Denúncias Anônimas Sexual do Trabalho
www.falasegura.com.br

Assédio Sexual

O assédio sexual caracteriza-se por constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, **com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual**, prevalecendo-se o assediador da sua condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função.

Há, portanto, **uma finalidade de natureza sexual** para os atos de perseguição e importunação.

O **assédio sexual pode se consumir** mesmo que ocorra uma única vez e mesmo que os favores sexuais não sejam entregues pelo assediado.

Veja, que se caracteriza com uma promessa, e assim está gerada a violência, e ou, o constrangimento pela vítima, que pode ter várias reações, como o silêncio por questões de represálias, desespero, choro, angústia, mal-estar em geral frente a conduta do assediador.

>> Entendendo sua caracterização

ASSÉDIO SEXUAL DO TRABALHO

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. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Pena – detenção, **de 1 (um) a 2 (dois) anos**. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Parágrafo único. (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço **se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos**. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

Assédio Sexual

A **violência sexual é uma prática perversa** que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e orientações sexuais, em particular as meninas e mulheres.

Uma das formas de apresentação dessa **violência é o assédio sexual no ambiente do trabalho**, que afeta especialmente as mulheres, e que se caracteriza como meio de exercer controle e poder sobre elas nas relações laborais.

Trata-se de crime previsto na legislação brasileira e de violação de direitos humanos.

O **assédio sexual fere a dignidade humana e demais direitos** fundamentais dos trabalhadores em geral.

Viola os direitos de trabalhadores/as à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, além de prejudicar sua saúde.

É alimentado pelo sigilo, que esconde o tamanho real do problema.

Assédio Sexual

• alguns exemplos

EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO SEXUAL

- insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- 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;
- solicitação de favores sexuais;
- convites impertinentes;
- pressão para participar de “encontros” e saídas;
- exibicionismo;
- criação de um ambiente pornográfico.

ATENÇÃO: ⚠ ⚠ ⚠

Elogios 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.

FIQUE ALERTA:

Diferente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode ser repetida, ou não.

Formas de Assédio Sexual



QUEM ASSEDIA 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, em particular as mulheres negras. Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTI+.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE 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. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal.

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. Essa forma não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.

Já existe projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional para tornar crime o assédio sexual praticado por pessoa de hierarquia igual ou inferior à de quem é assediado.

Consequências e responsabilização

QUAIS SÃO OS DANOS PARA A PESSOA ASSEDIADA?

- privação da autonomia;
- integridade física e psicológica afetada, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do autoisolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- significativa redução da autoestima;
- diminuição da produtividade;
- afastamentos por doenças;
- desligamentos;
- aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho;
- comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

A PESSOA QUE ASSEDIA OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?

Sim, tanto na esfera criminal quanto administrativa ou 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, bem como a abertura de processo administrativo e respectivas consequências (Lei nº 8.112, de 1990). Também na esfera administrativa, o agressor pode ser punido pela conduta de assédio. Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção.



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. Os gestores são particularmente responsáveis por monitorar o ambiente de trabalho e prevenir situações constrangedoras para as pessoas que ali trabalham.

PAPEL DAS INSTITUIÇÕES:

Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio sexual, destacam-se as seguintes:

- oferecer informação sobre o assédio sexual;
- fazer constar do código de ética do **Trabalhador** convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual;
- incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;
- avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva;
- apurar e punir as violações denunciadas.



www.falasegura.com.br



IMPORTUNAÇÃO SEXUAL NO TRABALHO

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**: (Incluído pela Lei nº 13.718, de 2018)

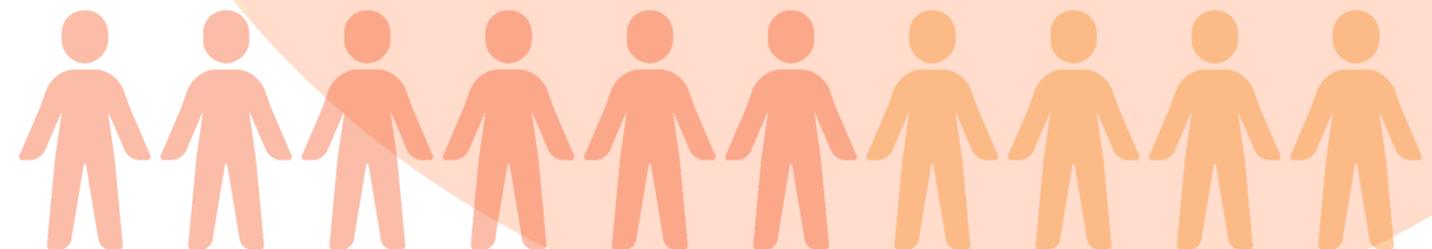
Pena - reclusão, **de 1 (um) a 5 (cinco) anos**, se o ato não constitui crime mais grave. (Incluído pela Lei nº 13.718, de 2018)

Qual a diferença de assédio e importunação?

A importunação sexual é quando alguém pratica contra outra pessoa ato libidinoso sem a permissão da vítima.

Existem vários tipos de importunação sexual, mas alguns dos tipos mais comuns incluem apalpar, lambar, tocar, desnudar, masturbar-se ou ejacular em público, dentre outros.

Enquanto que o assédio sexual se configura **quando há um constrangimento** com o fim de **ter vantagem sexual** numa relação de cargo ou função.





Principais contatos:
(11) 5548.6900
atendimento@falasegura.com.br
www.FalaSegura.com.br