

Cartilha de Prevenção ao Assédio Sexual



Sumário

O que é assédio sexual.....	02
Diferenças entre assédio moral e sexual.....	03
Na prática.....	04
Classificação e tipologia de assédio sexual.....	05
Causas.....	07
Consequências.....	08
O que fazer?.....	09
Como prevenir.....	10

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).

O assédio sexual atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer. Tal atitude, ainda que menos comum, pode ocorrer tendo os homens como vítimas. Ademais, é importante frisar que o assédio sexual no ambiente de trabalho não se restringe às situações hierárquicas, podendo ocorrer assédio sexual horizontal.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ ou às escolhas sexuais das pessoas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários constrangedores sobre a figura do gênero oposto, são proibidas.

Além de constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, o assediador pode ter como o objetivo obter vantagens ou favorecimento sexual. Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.



Diferença entre Assédio Moral e Sexual

O assédio sexual atenta contra a liberdade sexual da pessoa, enquanto o assédio moral atenta contra a sua dignidade psíquica.

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.

No entanto, não é raro que as vítimas sofram ambos: são assediadas sexualmente e, como consequência da rejeição das investidas do agressor, são assediadas moralmente.

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. O não consentimento deve ser interpretado amplamente, como não adesão à investida sexual do agressor.

Além disso, diferentemente do assédio moral, que exige a reiteração da conduta, no assédio sexual, basta a **prática de um único ato**.



NA PRÁTICA

É ASSÉDIO

- 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;
- 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.

NÃO É ASSÉDIO

- Elogios sem conteúdo sexual;
- Cantadas, paqueras ou flertes consensuais.



Classificação e Tipologia do Assédio Sexual

É possível classificar o assédio sexual em **duas espécies**:

- **Assédio sexual por chantagem, também chamado de assédio sexual *quid pro quo* ou 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.

Nessa categoria a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada.

O assédio sexual por chantagem pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro da jornada ou não, visto que a subordinação não é restrita ao ambiente físico de trabalho.



- Assédio sexual por intimidação, também chamado de assédio sexual ambiental ou horizontal.

Aqui, o poder hierárquico é irrelevante, podendo o assédio ocorrer entre colegas de trabalho, na mesma posição hierárquica na instituição. Por isso, é também chamado de horizontal.

O assédio sexual por intimidação se caracteriza por instigações inoportunas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, com o efeito de criar um ambiente de trabalho ofensivo e hostil, além de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa. O aspecto fundamental nesse caso é a violação do “poder de dizer não” da vítima.

Ele abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não necessariamente se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, podendo ocorrer de forma generalizada.

São exemplos: comentários sexistas sobre a aparência física da(o) colega, perguntas indiscretas sobre a sua vida privada, insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas, solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta sexual, exibição de material pornográfico, frases ofensivas ou de duplo sentido, grosseiras, humilhantes ou embaraçosas.



Causas

O assédio sexual não decorre da conduta da vítima, de seu comportamento e de sua vestimenta, mas sim da conduta e do comportamento do agressor, ainda que a vítima não o tenha rechaçado de forma expressa, por vergonha, por desconhecimento ou por medo.

No trabalho, o desenvolvimento do assédio sexual está relacionado com vários fatores:

- Questões culturais, que levam os agressores a acreditar que têm poderes sobre os outros.
- Fatores relacionados ao próprio ambiente laboral, como condições de trabalho, relacionamento entre superiores e subordinados, desrespeito aos direitos dos trabalhadores, permissividade e indiferença.
- O silêncio da vítima, que omite a agressão por desconhecimento de seus direitos, vergonha ou medo de represália.



Consequências

Vítima

Pode gerar graves sequelas físicas e psicológicas, em decorrência das violações a intimidade, a liberdade sexual e a dignidade, podendo se manifestar como tensão, ansiedade, cansaço, depressão, diminuição da produtividade, significativa redução da autoestima, afastamento por doenças, entre outras formas.

Tais ilícitos geram para a vítima o direito à rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483 da CLT), no caso de celetistas, bem como a reparação civil pelos danos morais ou materiais eventualmente experimentados, conforme previsto no art. 5º, X, da CF/1988.

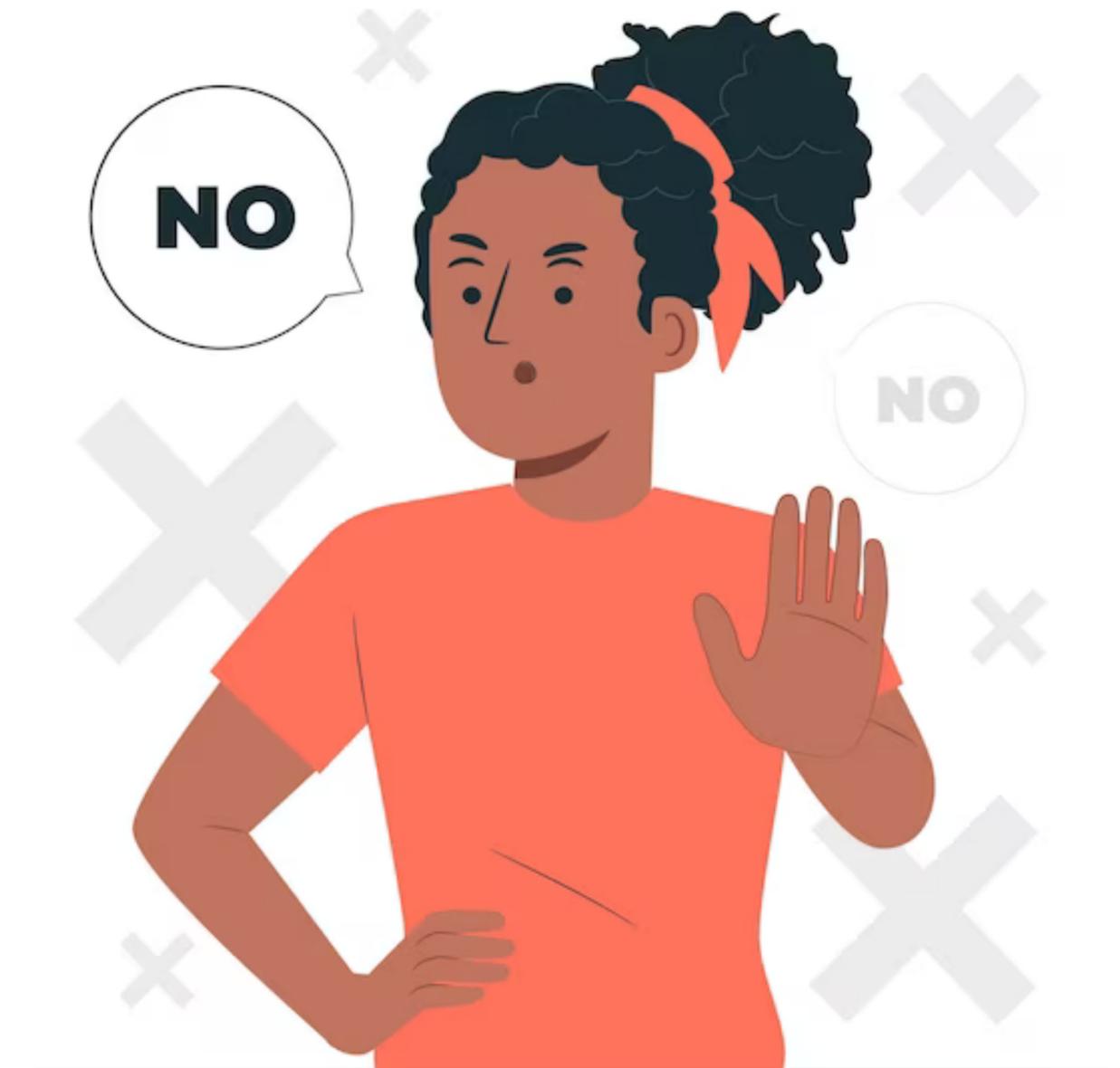
Agressor

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a abertura de processo administrativo disciplinar, com a aplicação das penalidades previstas na Lei nº 8.112/90 no caso de órgãos públicos. Além disso, o agressor pode responder nas esferas:

- **Civil:** responsabilidade patrimonial pelos danos morais e materiais gerados à vítima.
- **Criminal:** a conduta pode se enquadrar no art. 216-A do Código Penal, que é restrito ao assédio sexual laboral por chantagem, ou em outros tipos penais distintos, como “constrangimento ilegal”, ameaça, e “importunação ofensiva ao pudor” (art. 61 da LCP).



O que fazer



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.

Para mudar essa cultura é preciso romper o silêncio. Diga não ao assediador, amplie e fortaleça a rede de proteção.

O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e a que é assediada, o que dificulta a obtenção de provas. O ciclo do silêncio, causado pelo medo, constrangimento ou vergonha da vítima, alimenta o agressor e pode contribuir para que o assédio se repita outras vezes. Por isso, é importante romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos. Assim:

- Conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares, forme uma rede de apoio;
- Denuncie para a Comissão de Ética e Corregedoria da ANM, via no Fala.Br;
- Busque apoio da equipe da área de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho;
- Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e testemunhas;
- Registre o caso na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum;
- Ligue 180 para fazer a denúncia do caso ou comunique o fato ao seu sindicato, à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho ou a qualquer outra entidade de defesa de direitos humanos.

Como prevenir o assédio

A prevenção do assédio sexual deve partir de uma política institucional de combate a essa prática, passando necessariamente por dois enfoques básicos: a **educação** e a **fiscalização**.

Cabe à administração:

- oferecer informações sobre o assédio sexual aos seus servidores e prestadores de serviço;
- incentivar a formação de um ambiente de trabalho pautado no respeito;
- avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho; e
- dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira simples, segura e objetiva, além de apurar e punir as violações constatadas.



Base Legal

Recomendação nº 111 da OIT, dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.

Lei nº 8.112/1990, dispõe sobre o estatuto dos servidores públicos civis da União.

Código Penal art. 216-A, dispõe sobre a criminalização da prática de assédio sexual no ambiente de trabalho.

