

CARTILHA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL



MINISTÉRIO DA
DEFESA

SUMÁRIO

1 - CONCEITO	2
2 - CLASSIFICAÇÃO	3
a) Assédio sexual vertical ou por chantagem	
b) Assédio sexual horizontal ou ambiental	
3 - QUEM PODE SER VÍTIMA	4
4 - EXEMPLOS DE CONDUTAS	5
5 - CONSEQUÊNCIAS	6
a) Danos causados à vítima de assédio sexual	
b) Responsabilização do assediador	
6 - O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO SEXUAL SOFRIDO	8
a) A vítima	
b) As testemunhas	
7 - COMO PREVENIR	9
8 - SOBRE A DENÚNCIA	9
a) Quem pode denunciar?	
b) Onde deve ser feita a denúncia?	
9 - REFERÊNCIAS	11

1 - CONCEITO

O assédio sexual, no sentido mais comum, pode ser definido como ato de constranger ou tentar constranger alguém, mediante a prática de ação capaz de ofender sua honra subjetiva, com o objetivo de obter vantagem sexual.

Além disso, para a configuração do assédio, é necessária a presença de uma pessoa assediadora (agente) e uma pessoa assediada (destinatário/vítima). Ainda, a conduta pode se caracterizar por meio de diversos tipos de atos, que vão desde comentários sexuais até, em ponto extremo, à ameaça com o intuito de obter favores sexuais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

O assédio sexual, a depender das circunstâncias, pode ser caracterizado como crime e não deve ser tolerado. Encontra-se devidamente tipificado no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro:

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.

Em suma, é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima, caracterizando-se pelo não consentimento da pessoa assediada.

2 - CLASSIFICAÇÃO

a) Assédio sexual vertical ou por chantagem

Ocorre quando a pessoa assediadora, em posição hierarquicamente superior, se vale da sua situação para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o intuito de obter algum favorecimento sexual.

Nesse caso, a aceitação ou rejeição da investida sexual é determinante para que a pessoa assediadora tome uma decisão favorável ou desfavorável em relação à situação da vítima no trabalho.

Importante frisar que essa é a forma clássica de assédio e se caracteriza, como visto acima, como crime tipificado no art. 216-A do Código Penal.

Ressalta-se que o assédio viola inúmeros deveres e proibições da Lei 8.112/1990, tais como os deveres de lealdade, de observância às normas legais e regulamentares e de urbanidade, afrontando principalmente a dignidade do múnus público, do decoro, da probidade e da moralidade pública, podendo ser enquadrado especialmente nos art. 116, IX, ou art. 117, IX, e pode resultar na aplicação da penalidade de demissão. (Guia Lilás/CGU, 2023, p.15).

b) Assédio sexual horizontal ou ambiental

Verifica-se quando não há distinção hierárquica entre a pessoa assediadora e a vítima, podendo ocorrer, mais comumente, entre colegas de trabalho de mesmo nível.

É caracterizado por instigações inoportunas de natureza sexual, podendo ser verbais, não verbais ou físicas, com o efeito de criar um ambiente de trabalho hostil e ofensivo, além de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa.

3 - QUEM PODE SER VÍTIMA

O assédio sexual atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia. De maneira geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir obter

vantagem sexual.

Tal atitude, ainda que com menos frequência, pode ocorrer tendo os homens como vítimas. Ademais, conforme mencionado anteriormente, a conduta de assédio sexual não se restringe às situações hierárquicas, podendo ocorrer na modalidade horizontal (entre colegas de trabalho).

4 - EXEMPLOS DE CONDUTAS

São exemplos de assédio sexual:

- chantagem, de cunho sexual, para permanência ou promoção no emprego;
- insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido, que constranjam sexualmente outra pessoa;
- conversas indesejadas, impertinentes e ofensivas de conteúdo sexual;
- narração de piadas ou uso de expressões impertinentes de conteúdo sexual que ofendam a dignidade;
- contato físico, de forma não razoável, que tenha contexto sexual;
- convites impertinentes e desarrazoados;
- solicitações de favores sexuais, entre outros.

Observação: é necessário e razoável informar que o simples

elogio, sem qualquer conotação sexual, não configura assédio sexual.

5 - CONSEQUÊNCIAS

a) Danos causados à vítima de assédio sexual:

A vítima do assédio pode sofrer diversas consequências negativas, visto que há violação de sua liberdade sexual, dignidade e intimidade, podendo se manifestar das seguintes formas:

- integridade física e/ou psicológica afetadas, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio;
- desconforto, irritabilidade, desânimo, sentimento de impotência, ansiedade e depressão;
- diminuição da produtividade;
- redução da autoestima;
- autoisolamento;
- afastamento por doenças, especialmente mentais.

b) Responsabilização do assediador:

No âmbito da Administração Pública, o assédio sexual é considerado como falta grave e enseja a abertura de processo administrativo disciplinar, sendo, dessa forma, enquadrado nos seguintes dispositivos:

Lei 8.112/1990

“Art. 116. São deveres do servidor:

[...]

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

[...]

Art. 117. Ao servidor é proibido: [...]

IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

[...]

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

[...]

V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;

[...]

XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117.

[...]

Art. 137. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, por infringência do art. 117, incisos IX e XI, incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público federal, pelo prazo de 5 (cinco) anos.

Cabe lembrar que o assédio sexual também pode ser considerado como crime, desde que contenha todas as circunstâncias previstas no art. 216-A do Código Penal. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Na esfera cível, a pessoa assediadora pode ser condenada ao pagamento de danos morais e materiais gerados à vítima, por incidir no art. 186 do Código Civil.

Para os empregados abrangidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o assédio sexual pode ser considerado como falta grave, podendo resultar na pena de demissão por justa causa.

No caso de militares, há procedimentos específicos estabelecidos em seus regulamentos disciplinares.

Logo, o agente da conduta poderá ser responsabilizado tanto na esfera administrativa quanto na penal e na cível.

6 - O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO SEXUAL SOFRIDO

a) A vítima

- reunir provas, como bilhetes, e-mails, conversas em aplicativos de mensagens, presentes e outros;
- manifestar seu não consentimento em relação a quem comete o assédio;
- romper o silêncio, procurando ajuda dos colegas e dos canais oficiais de denúncias, tal qual o Fala.Br;
- evitar conversar e permanecer sozinho (a) com o (a) assediador (a);
- buscar ajuda psicológica sobre como enfrentar tais situações;
- a vítima pode registrar ocorrência na Delegacia (se for mulher, na Delegacia da Mulher e, na falta desta, em uma delegacia comum), ou procurar o Ministério Público para relatar o fato.

b) As testemunhas

Caso haja testemunha de cenas de constrangimentos no trabalho, ela pode cooperar das seguintes maneiras:

- oferecer apoio à vítima;
- apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;
- comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

7 - COMO PREVENIR

A prática de assédio sexual prejudica o ambiente de trabalho, local que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade da pessoa humana. Então, é dever de todos manter um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

O conhecimento sobre o tema é a principal ferramenta para a prevenção do assédio. Logo, é importante ter consciência das situações que o configuram e das formas de reprimi-lo.

8 - SOBRE A DENÚNCIA

a) Quem pode denunciar?

Toda pessoa que seja alvo do assédio no ambiente de trabalho e qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio sexual.

b) Onde deve ser feita a denúncia?

O Ministério da Defesa possui como canal oficial de recebimento de denúncias o Fala.Br, plataforma diretamente vinculada à Ouvidoria do órgão, podendo ser acessado por meio do link: https://www.gov.br/defesa/pt-br/canais_atendimento/ouvidoria

REFERÊNCIAS

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual nas relações de emprego**. 2 Ed. São Paulo: LTR, 2011.

SENADO FEDERAL, **Cartilhas**. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual#:~:text=Ass%C3%A9dio%20vertical%3A%20Ocorre%20quando%20o,de%20obter%20algum%20favorecimento%20sexual>.

JUSTIÇA MILITAR DA UNIÃO, **Conhecendo a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação**. Disponível em:

https://www.stm.jus.br/images/JMU/assedio/cartilha_JMU_COMPREV_v8r.pdf.

Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás (2023)**. Disponível em:

https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_a_ssedio.pdf.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual**. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de prevenção ao assédio moral e sexual. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>.

PARECER n. 00001/2023/PG-ASEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU. Disponível em:

<https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/parecer-da-agu-fixa-pena-de-demissao-para-casos-de-assedio-sexual-nas-autarquias-e-fundacoes-publicas-federais/Parecern.01.2023.PGASEDIO.SUBCONSU.PGF.AGUUniformizae nquadramentojurdicodoassdiopara fins da responsabilidade disciplinar.pdf>



MINISTÉRIO DA
DEFESA
gov.br/defesa