

Assédio Sexual

no Trabalho



EBSERH
HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS FEDERAIS



Expediente

Oswaldo de Jesus Ferreira
Presidente

Antonio César Alves Rocha
Vice-Presidente

Rodrigo Augusto Barbosa
Diretor de Gestão de Pessoas

Renata Rejane De Castro Del Fiaco
Corregedora-Geral

Savana Karoline Farias Dantas
Ouvidora-Geral

Produção

Coordenadoria de Desenvolvimento de
Pessoas
Serviço de Relações de Trabalho

Diagramação e arte

Faros Educacional

2º Edição — 2022



Apresentação

Diante do compromisso pactuado no Acordo Coletivo de Trabalho, no qual a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) se compromete a realizar ações preventivas para coibir a ocorrência de assédio sexual no local de trabalho, apresentamos mais um produto de imensa importância quando pensamos em qualidade de vida no ambiente de trabalho: trata-se da cartilha “Assédio Sexual no Trabalho”, para esclarecer aos nossos colaboradores essa temática.

O conhecimento e a apropriação de um tema como esse por todos da instituição é de fundamental importância para o fortalecimento de estratégias de prevenção, orientação, acolhimento e cuidado nas situações reconhecidas como assédio sexual.

Do gestor público, é esperada ações ancoradas na conduta ética, visando evitar práticas que se aproximem dos condenáveis assédios moral e sexual. Aos colaboradores, deve ser incentivada a construção de relações de trabalho harmoniosas, primadas pelo respeito e pela tolerância.

Diante da relevância do tema, a Diretoria de Gestão Pessoas elaborou a presente cartilha contendo orientações para prevenir e coibir o assédio sexual e a opressão de gênero no ambiente de trabalho, tendo em vista que essas práticas são crimes com legislação específica e penalidades previstas em lei.

Esperamos que as informações contidas nesta Cartilha contribuam para que tenhamos, cada vez mais, um ambiente saudável, pautado na dignidade e no respeito às pessoas. Trata-se de material valioso para a conscientização e reflexão de todos.

Boa leitura!

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). Devemos ir além do que prevê a Lei, como este próprio texto explica adiante. Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, invariavelmente considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela pessoa assediada.

No ambiente de trabalho, o assédio sexual consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Essa atitude pode ser clara ou sutil; falada ou apenas insinuada; escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a pessoa, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem. O assédio sexual pode vir acompanhado também de humilhações, insultos e intimidações.

**VALE
CONFERIR**

ACESSE



ATENÇÃO

Para configurar assédio sexual, a pessoa assediada deve considerá-la inoportuna e indesejada, não se confundindo assédio sexual com o simples elogio sem conteúdo sexual, cantada, flerte ou paquera. O assédio sexual não é um jogo consentido de sedução, é um ato de poder e chantagem.

Para configurar o crime de assédio sexual, não é necessário que a conduta seja praticada no local de trabalho; o que se exige é que haja relação com o trabalho. Exemplo adequado é o assédio praticado em uma carona oferecida após o término da jornada, na qual o assediador intimida a vítima com ameaça e prejuízos no trabalho.

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

Apesar de as mulheres serem vítimas preferenciais de violências verbais, psicológicas e sexuais, é importante ressaltar que também pode ocorrer entre pessoas de diferentes orientações sexuais, raças, classes ou entre gerações.

O assédio sexual pode partir de um superior (caso mais comum), de um colega de trabalho ou de clientes e usuários de serviços. No ambiente de trabalho, nos quais agentes públicos possuam diferentes condições de contrato, há uma desigualdade de status entre trabalhadores com estabilidade e aqueles contratados indiretamente (terceirizados), por exemplo.



O assédio sexual pode ocorrer de duas formas:

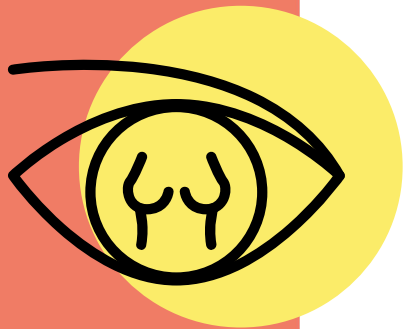
- >> **Assédio vertical:** ocorre quando o homem ou mulher em posição hierárquica superior se vale de sua posição de “chefe” para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio aparece literalmente descrita no Código Penal.

- >> **Assédio horizontal:** ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquele que é assediado, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Já existe projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional para tornar crime o assédio praticado contra pessoa de hierarquia igual ou inferior à de quem busca obter o favorecimento sexual. Também o Judiciário caminha nesse sentido, como provam as decisões de diversos tribunais.

Formas de reconhecer o assédio sexual no trabalho

O assédio sexual é uma forma de abuso de poder no trabalho, que pode ocorrer por chantagem e assédio ambiental ou por intimidação, ambos crimes tipificados na Lei nº 10.224/2001.

- a. **Assédio sexual por chantagem:** é aquele em que o superior hierárquico condiciona a concessão de uma vantagem à troca de favores de cunho sexual com o subordinado. Caso este não cumpra a exigência, existe a ameaça de perda de emprego ou benefícios contratuais;



- b. Assédio ambiental ou por intimidação:** caracteriza-se por incitações sexuais importunas ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), órgão das Nações Unidas, caracteriza assédio sexual no trabalho quando é apresentada pelo menos uma das seguintes particularidades que atingem a pessoa assediada:

- Influência em promoções e/ou na carreira;
- Prejuízo no rendimento profissional;
- Humilhação, insulto ou intimidação;
- Condição clara para prover ou manter o emprego;
- Possibilitação da intimidade para favorecimento no trabalho.

Principais Consequências

- Privação da autonomia;
- Integridade física e psicológica afetada, decorrente da desestabilidade emocional causada pelo assédio;
- Sentimento de vergonha, levando ao autoisolamento e ao sentimento de culpa mediante questionamento da própria conduta;
- Significativa redução da autoestima;



- Diminuição da produtividade;
- Afastamento por doenças e comprometimento permanente da saúde físico-psíquica, em função da pressão psicológica sofrida.

Há diferenças entre o assédio moral e sexual?

O assédio moral é toda e qualquer conduta que traz dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica da pessoa, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho, sem que possua caráter sexual.

Já o assédio sexual, conforme definido, é o constrangimento e importunação séria, ofensiva, chantagiosa, insistente ou não, com finalidade de obter a vantagem sexual. Enquanto no assédio moral, o agente busca a eliminação da autoestima do empregado no trabalho ou a degradação das suas condições pessoais, acarretando efeitos nefastos à integridade física e psíquica do funcionário, no assédio sexual, pretende a prática de favores sexuais.

O assédio sexual pode ser uma forma agravada do assédio moral, já que também é definido por situações constrangedoras e agressivas, em que se procura vantagem ou favorecimento sexual. Entretanto, não precisa ser reincidente para que seja caracterizado e denunciado.





Assédio não é

“cantada” nem paquera

Muita gente pensa que lutar contra o assédio sexual acabaria inibindo a “cantada” e a paquera no local de trabalho.

Ora, não é nada disso. Sabemos que muitos colegas se apaixonam e alguns até se casam e ficam juntos pelo resto de suas vidas. A isso damos o nome de atração sexual recíproca e, às vezes, chamamos de amor.

O assédio sexual, ao contrário, nunca é recíproco. Ele sempre tem o desejo e o poder de um lado só. O assédio é uma barganha, um favor sexual exigido em troca de alguma coisa.

E nunca é demais lembrar que sexo só é bom quando as partes envolvidas querem.



O que prevê a legislação sobre assédio sexual? Quais as consequências para o assediador?

A lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao 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, emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção, de um a dois anos. Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada em delito de menor potencial ofensivo, ou seja, crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por três meses a um ano ou multa para o transgressor, conforme o art. 146 do Código Penal.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) autoriza o empregador a **DEMITIR POR JUSTA CAUSA** o empregado que cometer falta grave, a exemplo dos comportamentos faltosos listados em seu art. 482, podendo o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho ser considerado uma dessas hipóteses, conforme abaixo:



Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

(...)

- >> **b)** incontinência de consuma ou mau procedimento*
- >> **j)** ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*

O Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto nº 1.171, de 1994) aborda o assédio nos seguintes pontos:

Seção II

Dos Principais Deveres do Servidor Público

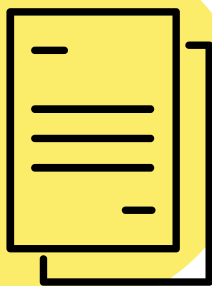
(...)

XIV- São deveres fundamentais do servidor público:

- >> **i)** resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou a éticas e denunciá-las;*

XV- É vedado ao servidor público:

- >> **f)** permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores;*



Enfim, tanto na esfera criminal quanto administrativa, o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa, conforme a CLT, bem como a abertura de processo administrativo e respectivas consequências (Lei nº 8.112, de 1990). Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção.



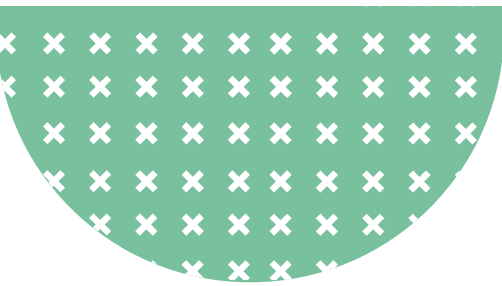
O que fazer se eu for vítima de assédio sexual? Como agir durante e após o assédio?

A primeira dica é romper o silêncio, que é o motivo dos grandes males. Para isso, algumas atitudes são necessárias:

- Sair de uma posição submissa para uma atitude mais ativa;
- Dizer claramente não ao assediador;
- Contar para os colegas o que está acontecendo;
- Quando possível, aproveitar os recursos do seu celular ou computador para gravar áudios e/ou vídeos do assédio;
- Reunir provas, como bilhetes, presentes e outros;
- Verificar colegas que possam ser testemunhas;

CUIDADO

Em casos de injúria ou falsa acusação do ato de assédio sexual ou moral, poderá o autor responder a uma ação de indenização por danos morais pela falsa acusação de calúnia, como regra, mas também havendo possibilidade de se enquadrar como difamação ou injúria.



- Relatar o acontecido ao setor de Gestão de Pessoas;
- Relatar o acontecido ao sindicato;
- Registrar a ocorrência da Delegacia da Mulher e, na falta dessa, em uma delegacia comum;
- Registrar o fato na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego;
- Registrar denúncia na Ouvidoria do hospital ou da sede, por meio do **Fala.BR- Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação**.

Cumprе ressaltar que, se o assédio é de iniciativa de um empregado em relação a outro colega de trabalho, o assediador poderá ser dispensado por justa causa. Já, se o autor do assédio é o empregador ou outro superior hierárquico, o empregado poderá postular a rescisão indireta do contrato de trabalho. Em ambas as situações, o pleito versará também sobre indenização por danos morais, dada a violência do direito à intimidade, assegurado no art. 5º da Constituição Federal.

Além do direito à transferência de local de trabalho, o empregado tem direito à rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483 alíneas “e”, “d” ou “c” da CLT, e de indenização por danos morais, nos termos do art. 5º, X, da Constituição Federal.



Prevenir é possível?

Considerando que a prática de assédio moral ou sexual desestrutura o ambiente de trabalho, devem ser buscadas práticas que previnam essas atitudes para manter o ambiente de trabalho estável. A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos. Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio sexual, destacam-se as seguintes:

- Oferecer informação sobre o assédio sexual;
- Fazer constar medidas de prevenção do assédio sexual no código de ética do servidor ou nas convenções/acordos coletivos de trabalho;
- Incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando-se para as mudanças de comportamento;
- Dispor de instância administrativa para acolher denúncias;

As ouvidorias fornecem o devido acolhimento à vítima e, por intermédio do Fala.BR – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação –, recebem e tratam as denúncias, que são posteriormente encaminhadas às instâncias apuratórias, conforme previsto na Norma Operacional de Controle Disciplinar da Ebserh e no Decreto n.º 9.492/2018.

DISPONÍVEL EM

<https://bit.ly/plataformafalabr>





Conclusão

Não há nada de natural na prática do assédio sexual. Infelizmente, tal prática vem se perpetuando em nossa sociedade, herança de uma cultura que tem que ser combatida. Há de se combater quaisquer ações de violência, que muitas vezes são minimizadas no ambiente de trabalho ou ficam escondidas pelo medo ou sentimento de culpa do assediado. Dizer não ao assédio é afirmar que todos podem e devem ter controle sobre a própria sexualidade.

Deve ficar claro que o combate ao assédio sexual não é uma luta de classes, de mulheres contra homens. Deve ser uma ação de todas e todos, inclusive de todos os colegas homens que desejam um ambiente de trabalho saudável. Não se deve pregar ou defender os princípios de igualdade, justiça, tolerância e equidade quando há desculpas ou tolerância para posturas e comportamentos de assédio moral e sexual.

Derrotar o assédio sexual no ambiente de trabalho é parte importante da luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres. Ninguém deve aceitar o inaceitável.

Denuncie.



Referências Bibliográficas

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/>

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil03/leis/2002/L10406.htm>

BRASIL. **Código de Ética Profissional do Servidor Público civil do Poder Executivo Federal**. Decreto 1.171, de 22 de junho de 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm

BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995 Ministério da Saúde. FIOCRUZ. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho: Prevenção e Enfrentamento na Fiocruz**, 2014. Disponível em: http://www.asfoc.fiocruz.br/portal/sites/default/files/2cartilhaassedio_moral_e_sexual.pdf

Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Cartilha elaborada pela Subcomissão de Gênero com participação da Comissão de Ética do MTE, 2009. Disponível em: <http://www.eIn.gov.br/opencms/export/sites/eletronorte/ouvidoria/assedioMoral.pdf>

Portal Nacional do Direito do Trabalho. **Assédio Sexual**. 2009. Disponível em: <http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/117>

Senado Federal. **Assédio Moral e Sexual do Programa de Pro Equidade de Gênero e Raça**. 2011. Disponível em :<https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/pdf/cartilha-de-assedio-moral-e-sexual>

Defensoria Pública do Estado de São Paulo. **Cartilha Vamos falar sobre Assédio Sexual**. Disponível em: <https://www.defensoria.sp.gov.br/dpesp/repositorio/41/folderassedio.pdf>. Acesso em 20 dez de 2016

Universidade Federal do Paraná-UFPR. **Cartilha Reação ao Assédio Sexual**. Disponível em: <https://cce.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2016/09/Cartilha-CCE-Reacao-Assedio-Sexual-1.pdf> Acesso em 20 dez de 2016

Wagner Advogados Associados. **Cartilha Sobre Assédio Sexual**. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/ouvidoria/images/CartilhaAssedioSexual.pdf>. Acesso em 21 dez de 2016

BRASIL. **Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil03/ato2015-2018/2018/Decreto/D9492.htm>

EBSERH. **Norma Operacional de Controle Disciplinar da Ebserh, Julho/2017**. Disponível em: <http://www.ebserh.gov.br/sites/default/files/paginas/2019-01/Norma%20FINAL%2001032018.pdf>

EBSERH
HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS FEDERAIS