



Cartilha de Prevenção ao Assédio Sexual



Apresentação:

Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é o assédio sexual. Esta publicação se propõe a conscientizar o leitor sobre o tema, a partir de diferentes perspectivas. Citando exemplos práticos, são indicadas situações que configuram o assédio sexual, com as possíveis causas e consequências desse tipo de conduta. Também são apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio sexual, de forma a tornar o ambiente de trabalho mais positivo.

O que é o 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), com pena de reclusão de 1 a 2 anos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como *“atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: ser uma condição clara para manter o emprego; influir nas promoções da carreira do assediado; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso”*.

O assédio sexual é um comportamento condenável, considerado desagradável, ofensivo, inadequado, inoportuno e impertinente.

Uma das características do assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações com a intenção de obter benefícios ou favores sexuais.

Essa atitude pode ser clara ou sutil; pode ser falada ou apenas insinuada; pode ser escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação, quando, por exemplo, alguém promete uma promoção; ou, ainda, em forma de chantagem.

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.



São alguns exemplos de assédio sexual:

- conversas indesejáveis sobre sexo;
- narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- contato físico não desejado;
- solicitação de favores sexuais;
- convites impertinentes de caráter sexual;
- pressão para participar de “encontros” e saídas;
- 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 como contrapartida de favores sexuais;
- ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego, etc.



Os exemplos acima não são exaustivos e a tipificação da conduta será definida pela instância responsável pela apuração do caso concreto.

Para tipificar o assédio sexual não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo.

Estudos recentes mostram que casos de assédio sexual podem surgir com mais frequência no âmbito virtual, com envio de mensagens ou comentários com conteúdo assediador para colegas de trabalho pelas redes sociais ou aplicativos de reuniões online.

Assédio sexual e importunação sexual são crimes contra a liberdade sexual, sendo importante diferenciá-los.

A importunação sexual trata de crime mais grave e, portanto, com pena mais severa, que vai de 1 a 5 anos. O artigo 215-A do Código Penal condena a prática do ato libidinoso (que tem objetivo de satisfação sexual) na presença de alguém, sem sua autorização. Por exemplo: apalpar, lambar, tocar, desnudar, visualizar conteúdo pornográfico, masturbar-se ou ejacular em público, dentre outros.

Quais são as formas de assédio sexual?

- **Vertical:** Uma pessoa em posição hierárquica superior usa sua posição de chefia para intimidar ou pressionar alguém objetivando obter favores sexuais. Essa forma clássica de assédio é enquadrada como crime e está prevista no Código Penal. 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.
- **Horizontal:** 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. Todavia, 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.



Causas do assédio sexual:

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, etc.

Consequências do assédio sexual:

As consequências para esse tipo de conduta são inúmeras, a começar pela criação de um ambiente de trabalho inadequado, com sensível pressão psicológica.

Para a 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.

Para o agressor: O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a aplicação de penalidades administrativas, bem como as previstas 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).

Para a instituição: Conviver com esse tipo de conduta pode gerar um ambiente de trabalho altamente tóxico, com queda de produtividade, alta rotatividade de mão de obra, alta taxa de absenteísmo, desgaste da imagem institucional, além da possibilidade de responsabilização patrimonial pelos atos de seus prepostos (assediadores).

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.

Todos nós podemos adotar medidas para prevenção do assédio sexual. Entre as várias medidas possíveis para prevenir o assédio sexual, destacam-se:

- oferecer informação sobre o 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;
- criar um ambiente/estrutura que favoreça a realização de denúncias sobre o assédio sexual por meio de canais adequados para tal, que permitam a proteção da identidade da vítima;
- esclarecer o assediado sobre a instância administrativa que deve buscar para acolher denúncias de maneira objetiva;
- apoiar a vítima durante o processo de apuração das denúncias, etc.



O que a vítima de assédio sexual deve fazer?

O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela 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 denunciar os fatos ocorridos.

Assim, considere as seguintes opções de ação:

- Comunicar imediatamente o superior hierárquico;
- Reunir todas as provas possíveis, tais como gravações telefônicas, cópias de mensagens eletrônicas, bilhetes, presentes e relatos de testemunhas;
- Registrar denúncia junto ao Canal Externo de Denúncias da Funpresp (<https://relatoconfidencial.com.br/funpresp/>), que será anonimizada e encaminhada à Comissão de Apuração Ética e Disciplinar, ou pelo telefone 0800 721 2601;
- Registrar o caso na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum;
- Ligar para Central de Atendimento à Mulher (180) para fazer a denúncia do caso ou comunicar 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.



Fontes:

TIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/tst-lan%C3%A7a-cartilha-sobre-preven%C3%A7%C3%A3o-ao-ass%C3%A9dio-sexual-e-moral-no-ambiente-de-trabalho>

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Assédio Sexual: O que é, quais são os seus direitos e como prevenir? Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>

SENADO FEDERAL. Cartilha de Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>

Expediente:

Edição
Junho de 2024

Redação e Edição
Gerência de Governança e Planejamento da Funpresp-Exe

Editoração
Gerência de Comunicação e Relacionamento da Funpresp-Exe

Endereço: SCN, Quadra 2, Bloco A, Salas 202,203,204 Edifício
Corporate Financial Center CEP 70.712.900 Brasília - DF

Fone: (61) 2020 9700

Central de Atendimento: 0800 282 6794

www.funpresp.com.br

