



ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Programa Famurs e
atendimento à
Recomendação n.
284634.2024 do MPT

O que é violência e assédio sexual no trabalho?

- ▶ A Convenção 190 da OIT define a “violência e assédio” no mundo do trabalho como um conceito composto único, que abrange um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero.

Formas e prática do assédio

- ▶ Entre as formas de violência e assédio, emerge o assédio sexual, que consiste na conduta de natureza sexual manifestada por contato físico, bem como por palavras - verbalizadas ou escritas -, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Quais os tipos de assédio sexual no trabalho?

- ▶ Distinguem-se, em doutrina, dois tipos de assédio sexual: assédio por chantagem e assédio por intimidação.
- ▶ Assédio sexual por chantagem consiste na exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.
- ▶ Assédio sexual por intimidação ou ambiental corresponde às incitações sexuais inoportunas que criam uma situação ofensiva, hostil e abusiva no ambiente de trabalho, tais como: comentários de cunho sexual, piadas de duplo sentido, gracejos, gestos, flertes, imagens, e-mails, mensagens inconvenientes, convites impertinentes e contatos físicos forçados ou não consentidos.
- ▶ Enquanto no assédio sexual por chantagem o objetivo do(a) assediador(a) é obter um favorecimento sexual, no assédio sexual por intimidação a finalidade do(a) agressor(a) ou agressores(as) é tornar o ambiente de trabalho hostil para um(a) trabalhador(a) ou para um grupo, apesar de poder também objetivar uma vantagem sexual.
- ▶ Art. 216-A do Código Penal.

Como identificar?

O assédio ocorre quando a agressão é rotineira e causa desequilíbrio emocional à vítima, que é exposta a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Que elementos podem configurar o assédio sexual?

- ▶ a) A presença do assediador e do(a) assediado(a), a vítima;
- ▶ b) O comportamento do agente que busca vantagem sexual ou desestabilização do ambiente de trabalho;
- ▶ c) A ausência do consentimento livre de vícios da vítima.

Quais são os sujeitos do assédio sexual no trabalho?

- ▶ O assédio sexual no trabalho pode ser praticado **com ou sem superioridade hierárquica**, ou seja, é possível ocorrer entre colegas ou até mesmo pela pessoa subordinada em face da chefia. Portanto, apenas para o crime de assédio (no assédio por chantagem) é exigida a hierarquia entre assediador(a) e vítima.
- ▶ O assédio sexual no trabalho pode, ainda, ser praticado por terceiros não vinculados à relação de emprego, como é o caso do cliente do estabelecimento ou prestadores de serviço.

Para caracterizar o assédio sexual é necessário contato físico?

- ▶ **Não.** Variadas condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico. A prática do assédio sexual pode ser explícita ou sutil, manifestando-se por contato físico ou por meios de comunicação escritos, orais e visuais, como gestos, cantadas, imagens enviadas por e-mail, comentários ou postagens em redes sociais, vídeos, entrega de presentes, mensagens com “nudes”, entre outros.

Exige-se que o assédio seja praticado no local de trabalho?

- ▶ Não, mas é necessário que o assédio sexual ocorra em razão do trabalho, ainda que fora do estabelecimento, em espaços públicos ou privados.
- ▶ EXEMPLOS: João oferece uma carona para Maria, sua colega de trabalho, após o expediente, e, durante o caminho, ao passar a marcha do carro, encosta na perna de Maria sem o seu consentimento, causando constrangimento. José envia mensagem com conteúdo sexual para Filomena, por meio de rede social, durante o período de férias, provocando intimidação no retorno ao trabalho.

Um único ato pode configurar assédio sexual?

- ▶ Sim, um único ato pode configurar assédio sexual, sendo desnecessária a reiteração ou repetição.
- ▶ Nesse sentido, a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, em seu art. 1º, estabelece que os atos de violência e assédio no mundo do trabalho referem-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo a violência e o assédio com base no gênero.

A conduta sexual precisa ser expressamente rejeitada pela vítima?

- ▶ O assédio sexual pressupõe uma conduta de natureza sexual não desejada. A paquera recíproca, portanto, não configura assédio sexual. Embora a vítima possa expressar sua rejeição como forma de cessar ou interromper o assédio, na maioria das vezes não é possível exteriorizar sua discordância.
- ▶ Não custa lembrar que o assédio sexual não decorre da atitude da vítima ou de sua vestimenta, aparência ou comportamento, mas sim da conduta do(a) agressor(a).

Qual a diferença entre assédio moral e assédio sexual?

- ▶ Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva que viola a dignidade e atenta contra a integridade física e psíquica com intuito de humilhá-la, constrangê-la, abalá-la psicologicamente ou degradar o ambiente de trabalho.
- ▶ O assédio sexual diferencia-se do assédio moral pela conotação sexual.
- ▶ EXEMPLOS: Luís, gerente da empresa, entrega o “troféu tartaruga” a Pedro, empregado que teve o menor desempenho de vendas no mês. Essa situação pode configurar assédio moral.
- ▶ Marcos entrega flores toda semana para sua colega de trabalho Beatriz, com o objetivo de ter um relacionamento, mesmo após ela informar que é casada e rejeitar o presente. Essa situação pode configurar assédio sexual.

O que a vítima deve fazer?

- ▶ Dizer, claramente, não ao(a) assediador(a);
- ▶ Evitar permanecer sozinho(a) no mesmo local que o(a) assediador(a);
- ▶ Anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- ▶ Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
- ▶ Reunir provas, como bilhetes, e-mails, vídeos, mensagens em redes sociais, presentes;
- ▶ Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do(a) agressor(a);
- ▶ Denunciar aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou dos(as) trabalhadores(as), inclusive o sindicato profissional, Ministério Público do Trabalho, Delegacia da Mulher, DISQUE 100 e LIGUE 180;
- ▶ Comunicar aos superiores hierárquicos, bem como informar por meio dos canais internos da empresa, tais como ouvidoria, setor de recursos humanos, comitês de ética ou outros meios idôneos disponíveis;
- ▶ Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas;

O que o empregador(a) pode fazer para prevenir o assédio sexual?

- ▶ Criar canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio, que garantam o sigilo da identidade da pessoa do denunciante;
- ▶ Incluir o tema do assédio sexual na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho (SIPAT) e nas práticas da CIPA;
- ▶ Inserir o assunto em treinamentos, integrações, palestras e cursos em geral, assim como conscientizar os(as) trabalhadores (as) a respeito da igualdade entre homens e mulheres;
- ▶ Capacitar empregados, bem como aqueles que exercem funções de liderança, chefia e gerência, sobre a temática, realizar ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da entidade sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações;
- ▶ Incluir regras de conduta a respeito do assédio sexual nas normas internas da empresa, inclusive prevendo formas de apuração e punição;
- ▶ Em caso de ciência de ato de assédio sexual, adotar medidas urgentes para cessar a conduta, tais como: instaurar imediatamente procedimento de apuração, garantido a resposta à pessoa denunciante; buscar ouvir todas as pessoas envolvidas; disponibilizar imagens de câmeras de segurança eventualmente existentes; afastar o(a) assediador(a) do ambiente onde ocorreu o assédio; dar suporte psicológico à vítima, inclusive possibilitando sua transferência, a seu pedido.
- ▶ **Famurs deve** promover o cumprimento da Lei n. 14.540/2023, que instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

CONCLUSÃO

- ▶ A saúde e segurança de um ambiente de trabalho precisam ser construídas sob o ponto de vista físico e ergonômico, assim como sob o ponto de vista ético, moral e mental.
- ▶ Nesse aspecto, ambiente sadio é também aquele acessível e inclusivo. Importante, então, destacar que a inclusão e a construção de uma sociedade que prestigie e reconheça a diversidade depende, em grande medida, do rompimento de preconceitos, estereótipos e barreiras não apenas físicas, mas atitudinais. Essa faceta é essencial no que tange à discriminação e às violências sofridas pelas pessoas em situação de vulnerabilidade, em especial pela mulher no trabalho.
- ▶ Assim, as organizações de trabalho precisam implementar uma política de combate e prevenção à violência e ao assédio, bem como consolidar uma cultura de respeito, alinhada com os princípios da não discriminação, da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da igualdade de oportunidade de acesso, promoção e manutenção de emprego. A violência e o assédio sexual no trabalho devem ser debatidos de forma séria e comprometida por toda a sociedade. Enquanto houver vítimas de assédio sexual, com todos os males daí inerentes, a luta pela mudança dessa realidade deve continuar. Conclusão



MENSAGENS DA AJUR

AS MULHERES SÃO TRATADAS POR SENHORITA OU SENHORA PORQUE PARA A SOCIEDADE IMPORTA SABER SE SÃO SOLTEIRAS, CASAS OU VIÚVAS. OS HOMENS SÃO SEMPRE TRATADOS POR “SENHOR” PORQUE A RELAÇÃO QUE ELES ESTABELECEM COM UMA MULHER NÃO AFETA O STATUS SOCIAL QUE POSSUEM.

SORORIDADE

Sororidade é a ponte construída entre mulheres, onde o apoio mútuo é o alicerce mais forte contra as tempestades da vida.

Neste dia da mulher esperamos menos competição e julgamentos e mais união entre as mulheres.

Equipe AJUR