



CENTRO UNIVERSITÁRIO
SÃO CAMILO

Cartilha

ASSÉDIO MORA SEXUAL

no ambiente de trabalho

Cartilha Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho

© Copyright 2021. Centro Universitário São Camilo.

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS

Administração Superior Centro Universitário São Camilo

Reitor

Prof. Me. João Batista Gomes de Lima

Vice-Reitor e Pró-Reitor Administrativo

Anísio Baldesin

Pró-Reitor Acadêmico

Prof. Dr. Carlos Ferrara Junior

DEPARTAMENTO JURÍDICO

(Conteúdo)

Juliana Vale dos Santos - Coordenadora Jurídica

Rafael Rodrigues Ruez - Advogado

Stephany Villalpando Gomez - Assistente jurídica

SETOR DE PUBLICAÇÕES

(Produção editorial, revisão e redação)

Bruna San Gregório

Cintia Machado dos Santos

Sumário

Apresentação	04
Definição de Assédio	05
Assédio Moral	06
Dia Mundial de Enfrentamento ao Assédio Moral	07
Qual a diferença entre assédio moral e assédio sexual	08
O que é assédio sexual no ambiente de trabalho?.....	09
Quais os tipos de assédio sexual no trabalho?	10
Artigo 216-A	11
Quais os elementos que podem configurar o assédio sexual?	12
Você sabia?	13
Quem são os sujeitos do assédio sexual no trabalho?	14
Para caracterizar o assédio sexual é necessário contato físico?	15
Para ser configurado assédio, este deve ser praticado no local de trabalho?	16
Um único ato pode configurar assédio sexual?	17
A conduta sexual precisa ser expressamente rejeitada pela vítima?.....	18
NÃO é NÃO!	19
Assédio Sexual no trabalho	20

O que a vítima pode fazer?	21
Dicas para evitar o assédio	22
Como provar o assédio sexual?	23
O que o empregador pode fazer para prevenir o assédio sexual dentro da empresa?	23
Medidas que o empregador deve adotar	24
O assédio sexual pode ser considerado ato Discriminatório?	25
Quais as consequências jurídicas do assédio sexual no contrato de trabalho da vítima?.....	26
Quais as consequências jurídicas para o assediador?	27
O empregador pode ser responsabilizado por assédio sexual ocorrido na sua empresa?.....	27
Quais são os reflexos do assédio sexual na vida pessoal do trabalhador?.....	28
Quais os reflexos do assédio sexual aos empregadores?	28
Caso presencie ou tenha conhecimento de assédio sexual no seu trabalho, quais procedimentos adotar?.....	29
Para quem denunciar o assédio sexual?	30
Quais os órgãos do Estado que atuam em defesa ao assédio sexual no meio ambiente laboral?	31
Como não assediar	32

APRESENTAÇÃO

Esta cartilha tem o objetivo de servir como um instrumento de orientação na prevenção de atitudes que possam ser caracterizadas como assédio moral e sexual.

Respondemos com uma linguagem simples, objetiva e direta, algumas questões sobre o tema, conceitos, como prevenir, a quem recorrer, entre outras informações úteis para evitar essa prática abusiva.

A prevenção e o enfrentamento do assédio devem ser tarefas contínuas da organização, especialmente pelo fato de o quadro de colaboradores estar em constante variação. É natural que conflitos aconteçam no transcorrer das atividades de uma empresa, apesar disso, alguns casos podem deixar de ser conflitos pontuais e configurar assédio.

É importante enfatizar que esta temática não deve ser vista apenas como um risco financeiro, jurídico, ou de reputação das empresas, mas trata-se de garantir direitos básicos e primordiais como de justiça, dignidade, integridade, seja física, psíquica ou moral, além de outros. Ignorar estes fatos é ser conivente com uma situação que pode colocar a saúde física e mental dos funcionários em risco.

Esperamos que este material seja usado para a devida conscientização e reflexão de todos.



Definição de Assédio

Conforme o dicionário Michaelis, *assédio* pode ser caracterizado como “insistência impertinente, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões etc.”¹

¹ Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/ass%C3%A9dio/>

Assédio Moral

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.



Dia Mundial de Enfrentamento ao Assédio Moral

Dia 02 de maio é o **Dia Mundial de Enfrentamento ao Assédio Moral**, tema muito importante, mas pouco comentado.

Como este tipo de assédio não tem dia e hora para acontecer, informe-se e faça a diferença no seu ambiente de trabalho.



Qual a diferença entre assédio moral e assédio sexual ?



O **assédio moral** consiste em condutas abusivas e reiteradas com a finalidade de humilhar, prejudicar e abalar emocionalmente a vítima (empregado).

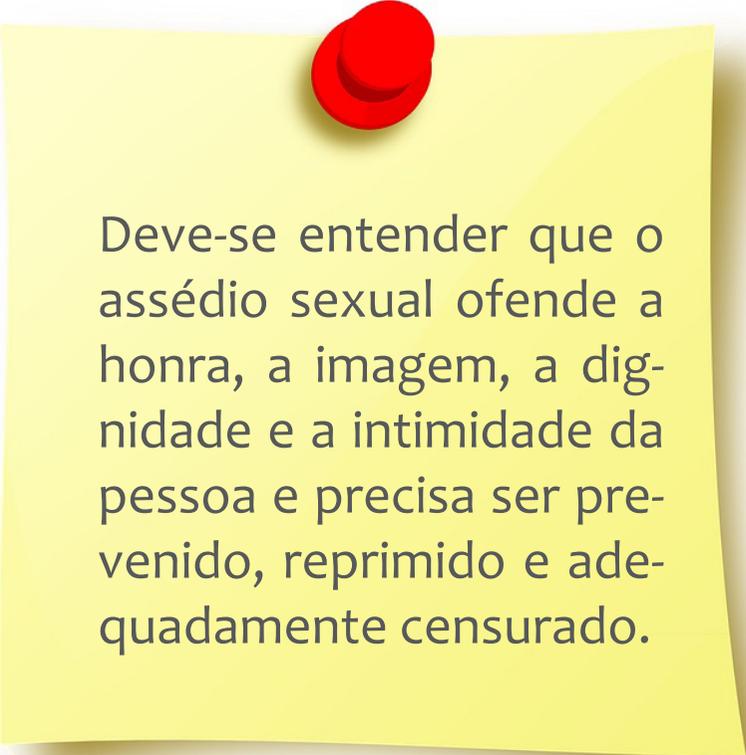
O assediador neste tipo de assédio tem a intenção de submeter a vítima em situações de constrangimento e perseguições, o exemplo típico desta conduta se reduz em humilhar de forma vexatória o empregado perante os demais em razão do não atingimento de metas ou tarefas não cumpridas.

O **assédio sexual** se difere, pois o assediador em troca de benefícios, vantagens no ambiente laboral ou com a finalidade de prejudicar a atuação da pessoa impele a violência de cunho sexual.

O que é assédio sexual no ambiente de trabalho?

O assédio sexual consiste em uma conduta de natureza sexual, que se impõe através de manifestações físicas, palavras ou atos impostos a pessoa contra sua vontade, gerando constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Através deste ato, a vítima tem violada a sua dignidade e direitos fundamentais previstos em nosso ordenamento jurídico, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, o valor social do trabalho e ao meio ambiente do trabalho salubre.



Deve-se entender que o assédio sexual ofende a honra, a imagem, a dignidade e a intimidade da pessoa e precisa ser prevenido, reprimido e adequadamente censurado.

Quais os tipos de assédio sexual no trabalho?

Como vimos em nosso *Informativo Legal* nº12 de 2020, existem dois tipos de assédio sexual no meio ambiente laboral. E essa classificação se deu através de estudos realizados por autores especialistas no tema. Vejamos:

Em uma primeira classificação temos o **assédio por chantagem**, que tem sua tipificação no artigo 216-A do Código Penal. Nesta classificação o assediador tem o objetivo de se favorecer sexualmente em troca de benefícios ou para evitar qualquer conduta que traga prejuízos na relação empregatícia da vítima.

Neste caso o assediador está se valendo de sua condição hierárquica para obtenção da vantagem ou favorecimento sexual da vítima.

Por fim, o **assédio por intimidação** que consiste em provocações de cunho sexuais no ambiente de trabalho e tem como finalidade prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar situações ofensivas a sua dignidade e liberdade, aqui o agressor não representa necessariamente ser superior hierárquico.





“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. baptistaluz.com.br – Pena: detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.”

Quais os elementos que podem configurar o assédio sexual?

Para configurar esse ato desabonador deve haver a presença do assediador ou assediadores, vítima ou pessoa assediada, o comportamento que tem como objetivo obter a vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho, bem como o não consentimento da vítima.



Você sabia???

Foi na década de 70 que feministas americanas da Universidade de Cornell, definiram pela primeira vez o termo “**assédio sexual**”. Já no campo jurídico, foi Catharine Mackinnon, em 1979, nos Estados Unidos, que introduziu o conceito de assédio sexual na doutrina legal, além de apresentar esse termo como uma forma de discriminação sexual. Contudo, foi em meados dos anos 80 que se reconheceu verdadeiramente a importância do problema, sobretudo no ambiente de trabalho².

² ALEMANY in Dicionário Crítico do Feminismo, 2009, pp. 26-27



Quem são os sujeitos do assédio sexual no trabalho?

Em regra ou como costumeiramente ficamos cientes, os agressores são pessoas do sexo masculino e as vítimas do sexo feminino.

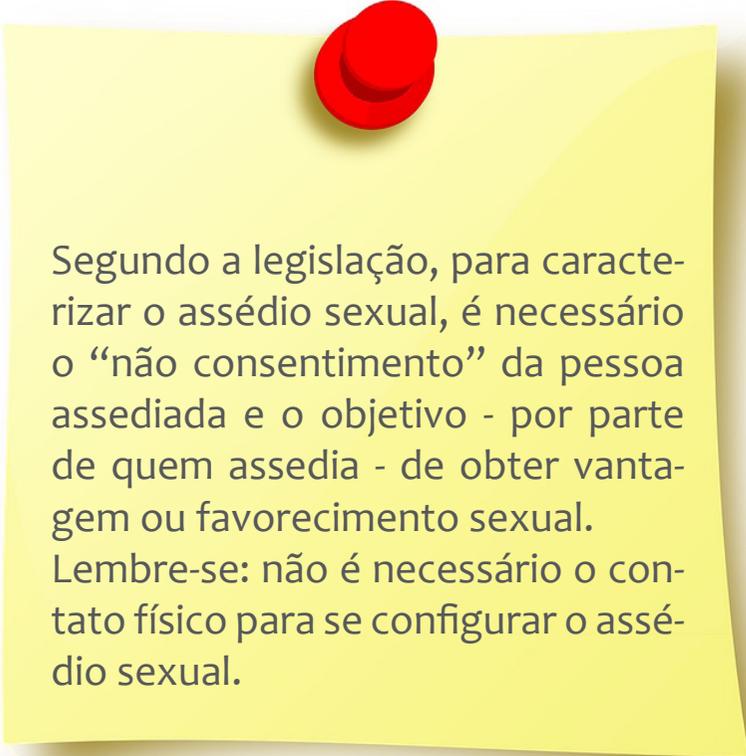
Há situações em que o assédio ocorre com pessoas do mesmo sexo ou gênero, com ou sem hierarquia entre as funções.

Atenção! Com base em nossa primeira questão, estima-se que o assédio sexual no meio ambiente laboral pode ser praticado por terceiros não inseridos na relação de emprego, como é o caso do cliente do estabelecimento ou prestadores de serviços.

Um convite pra sair, um elogio pejorativo, com relação ao corpo ou vestimenta, pode soar apenas como um elogio, galanteio, nem sempre é fácil identificar. É um trabalho longo de conscientização que o indivíduo precisa fazer pra entender que seu corpo não é um produto e deve ser respeitado.

Para caracterizar o assédio sexual é necessário contato físico?

Não, esta prática pode ocorrer de forma verbal ou escrita, através de gestos, imagens enviadas por e-mails (corporativo ou privado), comentários em *WhatsApp* e redes sociais, entre outros atos de cunho violador a vítima.



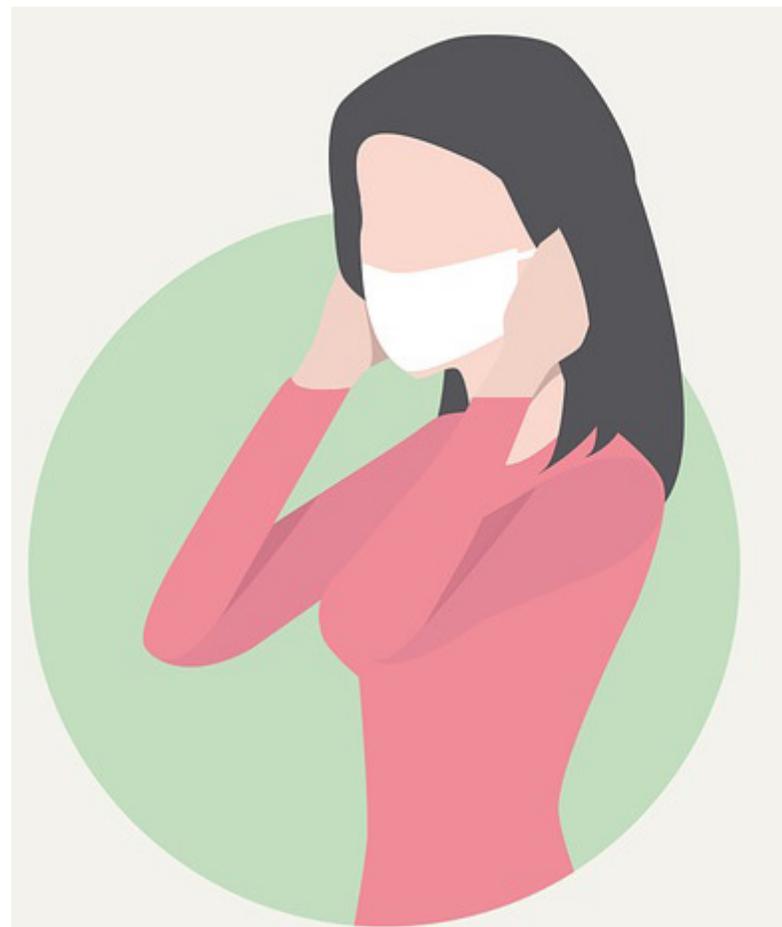
Segundo a legislação, para caracterizar o assédio sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo - por parte de quem assedia - de obter vantagem ou favorecimento sexual. Lembre-se: não é necessário o contato físico para se configurar o assédio sexual.

Para ser configurado assédio, este deve ser praticado no local de trabalho?

Não, mas é imprescindível que o assédio ocorra em razão do trabalho.

O assédio sexual pode ocorrer nos intervalos para refeição e descanso, antes da jornada de trabalho ou após, em caronas ou em transporte público de deslocamento até a residência ou vice-versa.

Neste período de isolamento social e medidas para enfrentamento à COVID-19, o assédio sexual pode ser praticado no ambiente de teletrabalho.





Um único ato pode configurar assédio sexual?

Sim, o ato mesmo que isolado e restrito a uma única ação do assediador pode ser caracterizado como assédio sexual.

A conduta sexual precisa ser expressamente rejeitada pela vítima ?



O assédio sexual tem como pressuposto a não aceitação ou rejeição da vítima para este tipo de conduta.

Havendo qualquer ato de cunho sexual não desejado, a vítima deve expressar o não consentimento a fim de cessar ou impedir o agravamento.

Destaca-se que, pelo medo daquela situação que pode gerar no ambiente corporativo, o silêncio da vítima não pode ser considerado aceitação do ato sexual violador, sequer descharacteriza o assédio sexual no trabalho.

A regra é clara:

Não



é

nãoo!

Assédio Sexual no trabalho

- Reconheça os indícios -

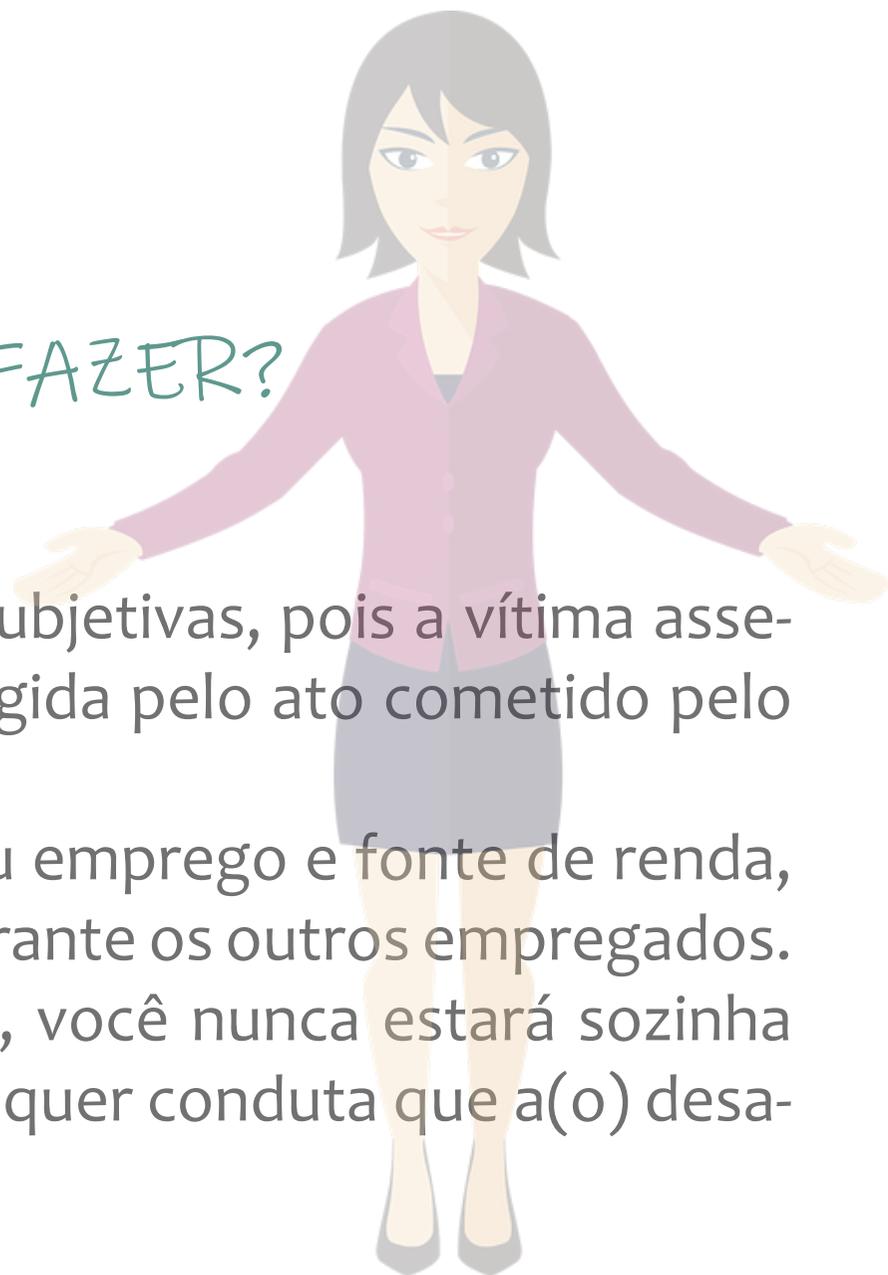
-  receber propostas constrangedoras que violem a sua liberdade sexual;
-  ser vítima de chantagem em troca de benefícios ou para evitar prejuízos;
-  passar por intimidação e humilhação.

O QUE A VÍTIMA PODE FAZER?

Essa é uma das respostas mais subjetivas, pois a vítima assediada está amedrontada e constrangida pelo ato cometido pelo assediador.

Há o injusto receio de perder seu emprego e fonte de renda, além do sentimento de vergonha perante os outros empregados.

Mas, deixamos uma observação, você nunca estará sozinha ou sozinho! Diga sempre **NÃO** a qualquer conduta que a(o) desabone.





Segue algumas orientações para cessar ou evitar o assédio:

- ✎ Dizer, claramente, não ao assediador;
- ✎ Lavrar Boletim de Ocorrência na Delegacia de Polícia Civil;
- ✎ Evitar permanecer sozinha(o) 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 do gestor direto, dos departamentos de recursos humanos, assistência social ou de apoio psicológico da empresa;
- ✎ Reunir provas, como bilhetes, e-mails, 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 agressor;
- ✎ Denunciar aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou dos trabalhadores, inclusive o sindicato profissional;
- ✎ Comunicar aos superiores hierárquicos e utilizar os canais internos da empresa, quando se sentir confortável e seguro;
- ✎ Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas;
- ✎ Relatar o fato perante ao Departamento de Recursos Humanos e ao canal da **Ouvidoria.**

Como provar o assédio sexual?

Essa é uma das questões mais recorrentes, uma vez que, em grande parte dos assédios são praticados às escondidas e camuflados, por outro lado, é importante que a vítima tenha consciência de que o seu depoimento tem valor como meio de prova.

Além disso, a prática do ato pode se valer através de provas como: e-mails, cartas, áudios, vídeos, presentes recebidos, ligações, mensagens em redes sociais (*Facebook*, *WhatsApp* ou outro em que o assediador procurou a vítima) e testemunhas que presenciaram o fato.

O que o empregador pode fazer para prevenir o assédio sexual dentro da empresa?

Conforme a nossa legislação, o empregador deve proporcionar aos seus empregados um meio ambiente laboral sadio e livre de qualquer tipo de assédio.



A adoção desta cartilha é um dos primeiros passos para prevenir essa prática, no entanto, é importante que o empregador adote medidas como:

- 📌 Criar canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio, que garantam o sigilo da identidade do denunciante, como Canais de Ouvidoria;
- 📌 Incluir o tema do assédio sexual na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho e nas práticas da **CIPA**;
- 📌 Inserir o assunto em treinamentos, palestras e cursos em geral, assim como conscientizar os trabalhadores a respeito da igualdade entre homens e mulheres;
- 📌 Capacitar os integrantes do setor de segurança e medicina do trabalho e dos recursos humanos, bem como aqueles que exercem funções de liderança, chefia e gerência;
- 📌 Incluir regras de conduta a respeito do assédio sexual nas normas internas da empresa, inclusive, prevendo formas de apuração e punição;

O assédio sexual pode ser considerado ato Discriminatório?

A **OIT - Organização Internacional do Trabalho** dispõe que toda distinção, exclusão ou preferência fundada no sexo ou outros fatores que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão é ato discriminatório.

O assédio sexual tem o seu caráter discriminatório, por muitas vezes tem como alvo o empregado que pertence a um grupo minoritário ou vulnerável. Como sabemos, até os dias de hoje e de forma infeliz a mulher é inserida neste grupo minoritário, considerando as carreiras menos valorizadas e com salários em par de desigualdade.



Quais as consequências jurídicas do assédio sexual no contrato de trabalho da vítima?

As consequências jurídicas no contrato de trabalho podem ocorrer de forma administrativa ou judicial e sempre com o consentimento da vítima, nunca de forma unilateral.

Quanto as consequências administrativas, a empresa em conjunto com a vítima, pode alterar o seu local e a sua jornada de trabalho, considerando a situação vivenciada.

E, a suspensão do contrato de trabalho em razão do recebimento de auxílio previdenciário considerando a repercussão do assédio sexual sofrido em sua saúde física ou mental.

Quanto as consequências judiciais, podemos considerar o ingresso de ação judicial requerendo a rescisão do contrato de trabalho, pois houve entendimento de que a vítima sofrerá ação judicial.

Quanto as consequências judiciais, a vítima poderá ingressar com ação judicial requerente a rescisão do contrato de trabalho.

Caso a dispensa tenha ocorrido por ato discriminatório e quando comprovado, a vítima poderá requerer a sua reintegração ao emprego.

Quais as consequências jurídicas para o assediador?



As consequências ao assediador também poderão ocorrer de forma administrativa como judicial.

Administrativamente, no caso dos fatos não serem esclarecidos, mas foram capazes de impossibilitar o convívio e permanência do colaborador no mesmo horário e local de trabalho, podendo então, o empregador alterar a jornada e local, ou transferi-lo para outra unidade.

Comprovados os fatos, o empregador poderá valer-se da dispensa POR JUSTA CAUSA. Portanto, para tal situação as provas (documentais e/ou testemunhais), são de extrema importância para que o empregador tome medidas assertivas.

O empregador pode ser responsabilizado por assédio sexual ocorrido na sua empresa?

Sim, o empregador é responsável por atos de seus prepostos (empregados) e aqueles que afetem à integridade de seus empregados.

Pois, cabe ao empregador garantir o meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de qualquer ato discriminatório.

Denuncie o assediador, procure ajuda nos canais de comunicação e nos departamentos de apoio (Recursos Humanos e Ouvidoria), a fim de que medidas imediatas possam ser adotadas e os direitos preservados.

Quais são os reflexos do assédio sexual na vida pessoal do trabalhador?

Os reflexos são vastos na qualidade de vida do trabalhador, causando a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças e acidente de trabalho.

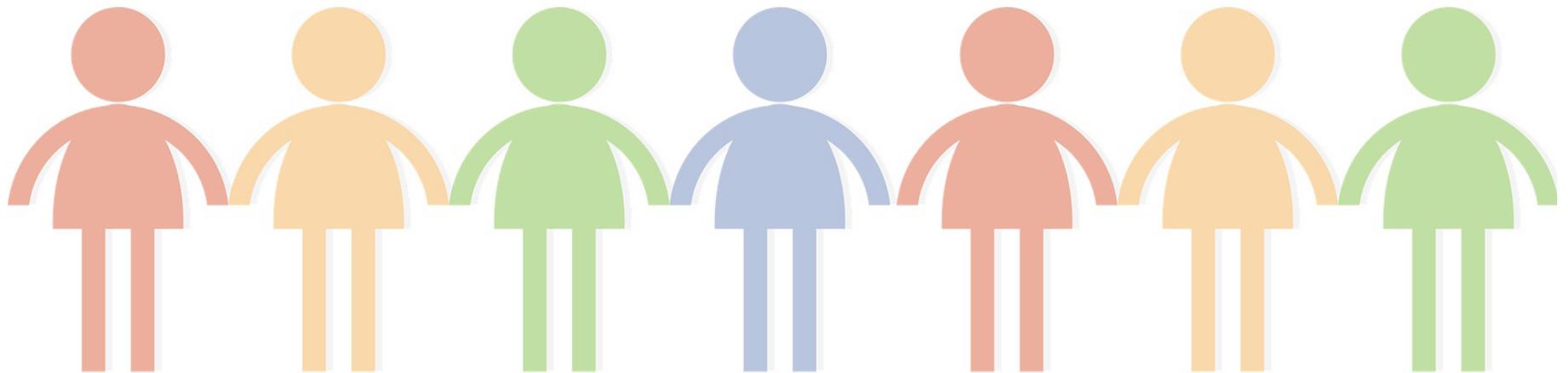
Além disso, poderá ocorrer a queda da produtividade, da qualidade de suas atribuições e interferência em sua relação interpessoal no convívio familiar.

Quais os reflexos do assédio sexual aos empregadores?

O assédio sexual poderá refletir no desenvolvimento de sua atividade empresarial, gerando a rotatividade de trabalhadores em seus setores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio cometido em seu ambiente.

Caso presencie ou tenha conhecimento de assédio sexual no seu trabalho, quais procedimentos adotar?

Caso presencie esse ato, seja solidário à vítima, oferecendo apoio e se disponibilizando a testemunhar, quando necessário. Denuncie o assediador utilizando os canais de comunicação do empregador (ouvidoria) ou, relate os fatos ao superior hierárquico ou ao departamento de recursos humanos.



Para quem denunciar o assédio sexual?

A vítima ou pessoa que tenha conhecimento do ato de assédio sexual poderá denunciar na **Ouvidoria da Instituição de Ensino** (ouvidoria@saocamilo-sp.br), no **sindicato**, nas gerências do **Ministério da Economia e sua Secretaria do Trabalho**, **Ministério Público do Trabalho** através do seu site (www.mpt.mp.br) e na **delegacia da mulher**, caso a vítima seja mulher ou em uma **delegacia comum**, na inexistência desta e se a vítima for do sexo masculino.



Quais os órgãos do Estado que atuam em defesa ao assédio sexual no meio ambiente laboral?

Atualmente, temos o **Ministério Público do Trabalho** que atua de forma independente e que defende a ordem jurídica e a legislação trabalhista, temos o **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região** e seu canal de denúncias e auxílios para ingresso de ações judiciais (<https://ww2.trt2.jus.br/>) com o objetivo de tutelar os direitos da vítima, as gerências do **Ministério da Economia** e sua **Secretaria do Trabalho** (<https://www.gov.br/trabalho/pt-br>) e as delegacias especializadas da mulher e delegacias comuns.



Não toque sem consentimento
Abraços, massagens e tapi-
nhas podem caracterizar
assédio.

Abra mão dos apelidos,
olhares persistentes e
cantadas.

Brincadeira para você,
desnecessário - ou ofen-
sivo- para o outro.

Assédio sexual
é CRIME!

Elogios? Só se for re-
ferente ao trabalho.
Enaltecer a roupa, a
beleza e o corpo é to-
talmente fora de pro-
pósito.

Ela/ele não quer sair com você?
Não insista e nem ameace.

**DEPARTAMENTO JURÍDICO
(Conteúdo)**

Juliana Vale dos Santos - Coordenadora Jurídica
Rafael Rodrigues Ruez - Advogado
Stephany Villalpando Gomez - Assistente jurídica

**SETOR DE PUBLICAÇÕES
(Produção editorial, revisão e redação)**

Bruna San Gregório
Cintia Machado dos Santos