

Cartilha de Prevenção ao Assédio Sexual

**Rompa o ciclo do
silêncio e denuncie**



2ª Edição

O que é assédio sexual?

Pode ocorrer **dentro ou fora do contexto do trabalho**. Caracteriza-se por situações que não têm a ver com paquera, mas sim com uma **manifestação de poder, intimidação e desrespeito** em relação à vontade e aos corpos femininos.

Consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes com o **objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual**. Trata-se de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, opressivo, ofensivo e impertinente.

Em geral, um ato isolado não configura assédio sexual, é necessária a insistência. Entretanto, é possível que um único ato seja caracterizado como assédio sexual, a depender de sua gravidade.

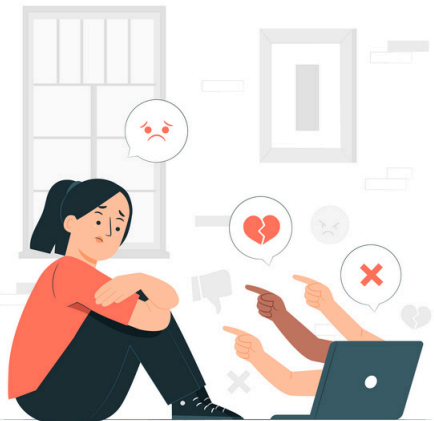


É crime! Pena de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Para caracterizar o assédio, é necessário o **não consentimento** da pessoa assediada. Importante ressaltar que o assédio sexual **não decorre da conduta da vítima**, ou de sua vestimenta ou comportamento, **mas do comportamento do agressor**.



A conduta só será ilícita se for praticada no local de trabalho?



Não, mas é exigido que o assédio sexual ocorra por conta do trabalho. Neste caso, também **estão inclusas as relações de trabalho que não requerem a presença física do servidor** - atividades externas e teletrabalho. Podemos citar, como exemplos, quando é oferecida uma carona após o expediente, na qual o assediador acaba intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho. Ou até mesmo no contato com a vítima por meio de redes sociais, causando constrangimento e intimidação.

Quem assedia e quem é assediado?

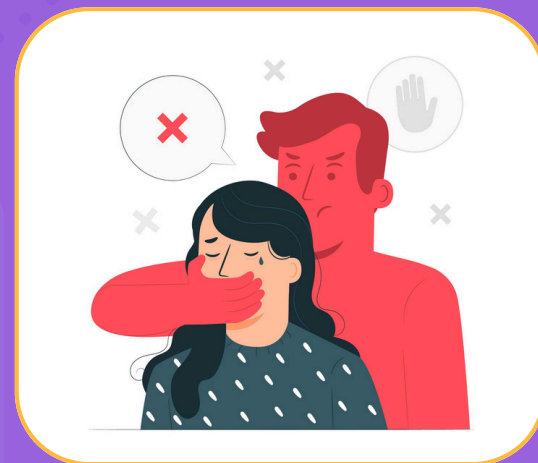
O assédio sexual **atinge mais frequentemente as mulheres** e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia, em decorrência de uma cultura machista e patriarcal. Ainda que menos comum, pode ocorrer tendo os homens como vítimas. É possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo gênero.



Quais são os tipos de assédio sexual?

1 Assédio sexual por chantagem – assédio vertical

Ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho. Normalmente, o homem ou a mulher, em **posição hierárquica superior**, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.



2 Assédio sexual por intimidação ou ambiental

Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade – com conotação sexual praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força, **não necessariamente de hierarquia**, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

Por vezes, o assédio sexual por intimidação é confundido com assédio moral. Contudo, o **assédio sexual diferencia-se do assédio moral pela conotação sexual presente nos meios utilizados ou nos fins pretendidos.**

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas, **não sendo necessário o contato físico.**

- *Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual.*
- *Solicitação de favores sexuais com promessas de tratamento diferenciado.*
- *Chantagem para permanência ou promoção no cargo.*
- *Perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador.*
- *Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o cargo.*
- *Exibição de material pornográfico, como o envio de e-mail aos subordinados.*
- *Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual.*
- *Perturbação, ofensa.*
- *Conversas indesejáveis sobre sexo.*
- *Frases ofensivas ou de duplo sentido.*
- *Elogios atrevidos.*
- *Contato físico não desejado.*
- *Convites impertinentes.*
- *Pressão para participar de “encontros” e saídas.*



Exemplos de assédio sexual



Elogios sem conteúdo sexual - cantadas, paqueras ou flertes - NÃO NECESSARIAMENTE CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL.

Quais são as consequências para a vítima?

O assédio sexual causa perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, **desestabilizando emocionalmente** e provocando não apenas o agravamento de doenças já existentes, como também o surgimento de novas doenças.

Observa-se que a **integridade física e psicológica** estão afetadas, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, **do sentimento de vergonha, do autoisolamento e do sentimento de culpa**, mediante questionamento da própria conduta.



Alguns sintomas frequentes

- *Estresse emocional, ansiedade, insegurança.*
- *Significativa redução da autoestima.*
- *Diminuição da produtividade.*
- *Aumento das doenças profissionais e das faltas ao trabalho.*
- *Falta de motivação.*
- *Medo de represálias.*
- *Problemas de hiperatividade e hipervigilância que podem causar insônia, pesadelos, enxaquecas, problemas digestivos e cutâneos.*
- *Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.*



Fui vítima, o que posso 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 trazer a público os fatos ocorridos!

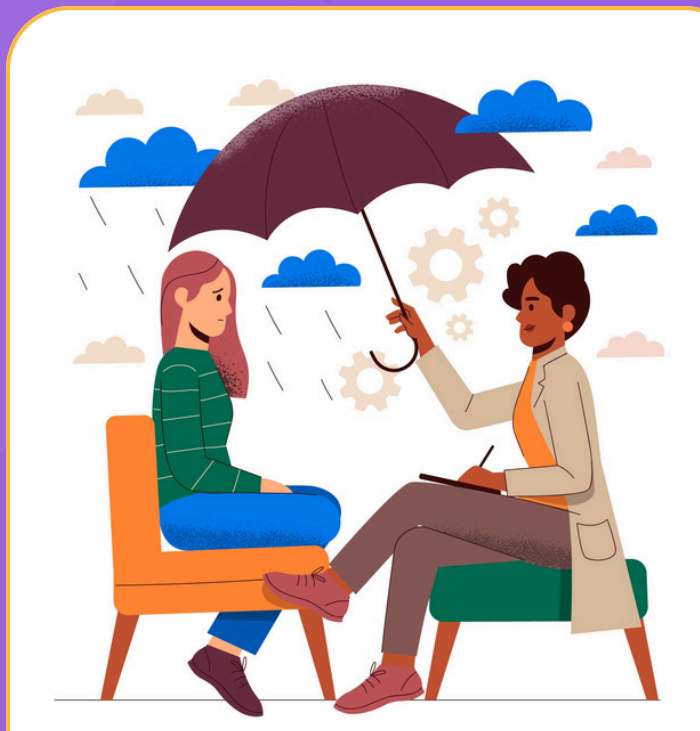
- Resista. Diga, claramente, **NÃO** ao assediador.
- Anote, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário.
- Conte o ocorrido para colegas, amigos(as) e familiares, formando uma rede de apoio.





- Não deixe de buscar suporte psicológico junto à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) para enfrentamento da situação, através do e-mail: **psicologia.progepe@unipampa.edu.br**.

- Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e mensagens eletrônicas - e-mail e redes sociais.
- Evite conversar e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o(a) assediador(a).
- Livre-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor.
- Registre o caso na Delegacia da Mulher ou, se, eventualmente a vítima for homem, registre a ocorrência na delegacia comum.
- Denuncie o ocorrido à Ouvidoria.



Sou testemunha, posso ajudar?

Não esqueça que **o medo reforça o poder do assediador**. Você pode cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima, inclusive na coleta de provas.
- Disponibilizar-se como testemunha.
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização.
- Denunciar, inclusive anonimamente, à Ouvidoria ou ao superior hierárquico do(a) assediador(a).



E quanto ao assediador?

Embora a Lei nº 8.112/90 não aborde claramente a questão do assédio sexual, a conduta do assediador pode ser punida, pois **afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta.**

A prática do assédio sexual viola os seguintes deveres:

- Manter conduta compatível com a moralidade administrativa (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso IX).
- Tratar as pessoas com urbanidade (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso II).



Quando o assediador é servidor público, pode ser punido **tanto na esfera civil, como nas esferas administrativa e penal.** O servidor pode sofrer, inclusive, a penalidade de demissão, após regular processo disciplinar, em caso de prática de assédio sexual, **levando à perda da função pública do agente.**

O assédio sexual também pode configurar ato de **improbidade administrativa**, com base no art. 11, da Lei n. 8.429/92, por atentar contra os princípios da Administração Pública.

O Estado pode ser responsabilizado civilmente pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui, segundo atribuição legal - art. 37, §6º da CF - responsabilidade objetiva, que independe de prova de culpa.

Ao ser comprovado o assédio e o dano, **cabe ao Estado indenizar a vítima**. Entretanto, para que o agressor possa ser responsabilizado, é preciso que haja notificação ao setor responsável, seja por denúncia ou por representação do superior hierárquico. Havendo indícios suficientes, será instaurado um processo administrativo disciplinar. Portanto, **a denúncia, mesmo que anônima, é essencial** para que o assediador não fique impune e venha a repetir tais atitudes.



Como prevenir?

Esta prática deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, **respeito à dignidade humana**. A construção de um ambiente de trabalho saudável é de **responsabilidade de todos**.

Os(as) gestores(as) são os(as) principais responsáveis por monitorar o ambiente de trabalho e prevenir situações constrangedoras para as pessoas que ali trabalham.

Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio sexual, destacam-se as seguintes:

- Oferecer informação sobre assédio sexual.
- Incentivar a prática de relações respeitosas no ambiente de trabalho.
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento.
- Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva.
- Apurar e punir as violações denunciadas.



Precisamos falar sobre: Cultura do Estupro

O termo cultura do estupro identifica **uma sociedade que diminui, banaliza e tolera as agressões sexuais contra as mulheres**, muitas vezes de maneira inconsciente. Isso está diretamente ligado ao machismo estrutural e a objetificação do corpo da mulher que acontece como consequência. Segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), em 2021, o Brasil registrou um estupro a cada 10 minutos. Um exemplo de como a cultura do estupro nos afeta é a falta de credibilidade do relato das vítimas quando denunciam a violência sexual.

!
 O que é estupro?



Constranger alguém - mediante violência, prisão ou grave ameaça - a ter conjunção carnal ou a praticar ato libidinoso é estupro, com pena de **6 a 10 anos de prisão**. Estupro não é apenas a conjunção carnal, mas qualquer ato libidinoso cometido sem o consentimento da vítima. Por isso, muitas vezes, não deixa marcas que vão ser notadas em um exame de corpo de delito, por exemplo.

Exemplos de alguns comportamentos

1

Assédio sexual

O “fiu-fiu”, o abraço “apertado” do colega de trabalho, o beijo no rosto forçado pelo cliente, a proximidade “acidental” dos corpos masculinos nos transportes públicos...

2

Desrespeito ao “não”

Do casamento à ficada, é frequente a mulher precisar se justificar em relação ao seu “não”. O “não” é bastante interpretado como jogo de sedução, onde a mulher quer, mas fala que não quer só para que o homem insista.

3

Objetificação da mulher

Quando homens avaliam o caráter ou a intenção de uma mulher pela sua aparência física ou pela sua roupa, eles não estão a considerando como um indivíduo e sim como um objeto. Um objeto não tem opinião ou vontade própria. Um objeto é apenas o que ele mostra ser, e é possível fazer o quiser com ele.



Relativização da violência contra a mulher



A segurança que todo cidadão sente ao procurar a polícia quando é furtado ou assaltado não existe para as vítimas de estupro. Ao contrário da maioria dos crimes, onde a vítima precisa apenas informar às autoridades o que sofreu e essas autoridades entendem o seu relato como algo legítimo, as vítimas de estupro não são legitimadas já de início - sendo culpabilizadas pela violência a qual foram submetidas (revitimização) por parte até mesmo dos(as) profissionais que deveriam estar lhes acolhendo.

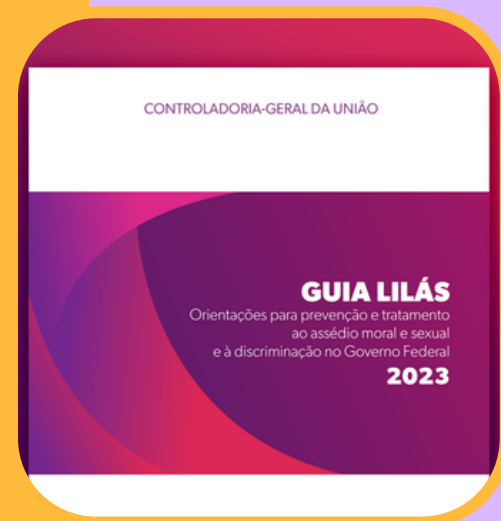
Fique de olho

Em **3 de abril de 2023**, foi promulgada a **Lei 14.540/23**, que institui 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**.

Este programa denota também a importância da realização de campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual.

Fique de olho

Além disso, a Controladoria-Geral da União (CGU) lançou em março de 2023 um guia sobre assédio moral e sexual no Governo Federal – o **Guia Lilás** – com orientações sobre o uso adequado e efetivo dos canais de denúncia de atos de assédio e discriminação na administração pública federal. O guia traz ainda um protocolo específico, destinado às vítimas, com esclarecimentos quanto a como proceder em casos de assédio moral, sexual ou discriminação. E também orienta agentes públicos sobre o tratamento das denúncias, podendo ser acessado no site: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93176>.



Informe-se a respeito e cobre seus direitos por parte da instituição. Lembre-se que a Unipampa é feita por todos(as) nós, que devemos cobrar e ao mesmo tempo fazer valer o que a legislação preconiza.

Saiba +

A PROGEPE já trouxe cartilhas com assuntos relacionados. Confira a **“Cartilha de Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres”**, a **“Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral - Informe-se e faça a diferença no ambiente de trabalho”** ou até mesmo a **Cartilha sobre “Assédio Moral” na campanha #NãoÉNormal**. Você pode acessar essas e outras cartilhas no site da PROGEPE aqui: <https://sites.unipampa.edu.br/progepe/cartilhas/>.

Dicas culturais



Série “Inacreditável”

Uma jovem menina de 18 anos (Kaitlyn Dever) contou à polícia ter sido estuprada dentro de seu próprio apartamento, e depois voltou atrás em sua versão. Baseada em uma história real, a minissérie mostra o descaso dos agentes de segurança para cuidar de assuntos relacionados à segurança feminina. O caso só pôde avançar, de fato, quando duas detetives do sexo feminino (Toni Collette e Merritt Wever) assumiram a liderança e compreenderam melhor o contexto da ocasião.



Documentário “Chega de Fiufiu”

O retrato do dia a dia de três mulheres com vidas distintas, mostrando como a violência de gênero é constantemente praticada no espaço público urbano. Dessa forma, as diretoras Amanda Kamanchek Lemos e Fernanda Frazão procuraram especialistas para discutir sobre o assunto, buscando encontrar respostas e alternativas para a uma questão fundamental: “Será que as cidades foram feitas para as mulheres?”.

Referências

BRASIL. Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Diário Oficial da União: Brasília, DF, seção 1, p. 23935, 12 dez. 1990.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Regional. **Cartilha Informativa sobre Assédio Sexual.** Disponível em: <https://www.gov.br/mdr/pt-br/acesso-a-informacao/governanca/programa-integridade/campanhas/Cartilha_Informativa_sobre_Assedio_Sexual.pdf>. Acesso em: 27 jun 2023.

BRASIL. Senado Federal. **Cartilha Assédio Moral e Sexual do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.** Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 27 jun 2023.

GUIA DO ESTUDANTE. **O que é cultura do estupro?** Disponível em: <<https://guiadoestudante.abril.com.br/coluna/atualidades-vestibular/o-que-e-cultura-do-estupro/>> Acesso em: 28 jun 2023.

