



#EUDIGONÃO

AO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO



#EUDIGONÃO

AO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

**CAMPANHA DE COMBATE
E PREVENÇÃO AO
ASSÉDIO SEXUAL
NO TRABALHO**



#EUDIGONÃO

AO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

CAMPANHA DE COMBATE E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

#EUDIGONÃO

Realizadores



Apoiadores





A campanha

Com intuito de conscientizar as empresas da importância da implantação de políticas contra o assédio sexual no ambiente de trabalho, o ILADEM (Instituto Latino-Americano de Defesa e Desenvolvimento Empresarial) e a Bertolucci & Ramos Gonçalves Advogados uniram forças para realizar uma campanha que atenda seus clientes e pessoas interessadas em estabelecer um debate sobre o tema e desenvolver meios de coibir tais ocorrências.

A campanha é direcionada a todos que buscam prevenir e sanar os males causados pelo assédio sexual no ambiente de trabalho, numa linguagem simples e direta. O projeto inclui a disponibilização gratuita de material informativo (cartilha, modelos de *banners* e de cartazes), bem como, a realização de palestras para empresas que desejam tratar do tema e iniciar um movimento em favor do fim do assédio sexual no trabalho.

Realizadores

ILADEM tem desenvolvido cursos e treinamentos para empresas a respeito de temas importantes e atuais para empresas dos mais variados segmentos. Além dos cursos, o Instituto tem oferecido sua expertise no desenvolvimento de planejamento para questões estratégicas nas empresas por uma visão multidisciplinar, envolvendo todo o conjunto de áreas atuantes na companhia. Neste projeto, o ILADEM tem o grande interesse de promover uma maior conscientização para empresas que buscam discutir os danos causados pelo assédio sexual nas empresas e como estas companhias podem superar esta situação e combater o problema cotidianamente.

Bertolucci & Ramos Gonçalves Advogados é um escritório de assessoria jurídica com atendimento focado em empresas de diversos tamanhos e setores. Além de uma atuação jurídica ética e acessível, o escritório fomenta discussões jurídicas positivas para seus clientes e parceiros, buscando sempre o bom Direito como uma via de mudanças para as empresas e para a sociedade.

Sobre o assédio sexual e o que não gostamos de falar

Quero falar de uma coisa que não gostamos de falar. Que calamos. Por muitas vezes, nos comportamos como bebês que ao terem o rosto coberto por um por um tecido, pensam que aquilo que estavam diante de seus olhos desaparecera.

Do que falamos?

Falo do assédio sexual o ambiente de trabalho. Mas aqui, agora, quero tratar do tema de forma mais enviesada: falemos do assédio sexual à mulher no ambiente de trabalho. Explico: dias atrás quando aconteceu o estupro da moça num morro carioca e, muito sutilmente, abordei a desídia do Estado na questão do combate à violência sexual contra a mulher, critiquei o fato de não debatermos essa banalização da mulher como objeto sexual.

Reparem que em nosso dia a dia, não nos chocamos como a propaganda de cerveja que só mostra peito e bunda de mulher. Notem que sequer fazem qualquer menção às qualidades e sabores da cerveja. É só bunda e peito. Podemos observar, inclusive, que em tais anúncios o foco da câmera não está no rótulo da cerveja, ou na garrafa, ou na marca. Nada. O foco está na bunda da atendente. Estou falando da cerveja, mas poderia falar de quase tudo: é propaganda de absorvente com mulher nua, lingerie com mulher aceitando ser objeto sexual, de motocicleta, carros, enfim...

Estou dando essa volta para mostrar que essa forma de tratar a mulher está aí, massificada pelos meios de comunicação que veiculam tais mensagens. Não vou tratar dos gestores das empresas que utilizam tal forma de propaganda.

Não tenho a menor dúvida que são responsáveis por isso, no entanto, tenho a percepção de que talvez não enxerguem o que fazem. No ímpeto de alcançar seus resultados, não notam o mal que socialmente propagam.

Todavia, no ambiente de trabalho, em que atuam tais gestores, comportamentos até mais danosos são diariamente repetidos e nem nos damos conta. Quem sofre são elas. E sofrem. Ontem recebi um relato de uma mulher que me disse que essa realidade a acompanhara por 15 dos seus 21 anos de vida profissional. Aqui e acolá. Pensei: 15 anos convivendo com isso? É desumano!

As condutas são múltiplas: elogios ligados a beleza e forma física, brincadeiras de duplo sentido, mãos que pegam ou encostam, apelidos para dar/trazer intimidade, comentários com outros colegas sobre os atributos físicos (sempre audíveis por aquela que é a detentora de tais atributos) etc. Poderia gastar folhas em elencá-las. Estas são formas até “brandas”. Existem situações em que, face ao poder que de alguma maneira exerce o assediador, por conta de seu cargo ou função, autenticamente este vincula manutenção do emprego, a ascensão na carreira à uma “retribuição” de cunho sexual.

Todavia, tudo isso tem repercussões jurídicas aos envolvidos. O Código Penal, por conta da mudança que sofreu em 2001 pela 10.224/01, caracteriza como crime o assédio sexual.

Conforme a lei, o assédio sexual é o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico da assediada. Pode ser o diretor, o gerente, ou sócio da entidade empregadora.

Necessário que o assediador tenha poder para influir na carreira, ou nas condições de trabalho da assediada; que passa a temer a demissão, transferência, perda de chance de ascensão etc.

A ideia vendida pelo assediador é que haverá um “tratamento diferenciado” caso a assediada aceite ceder à vontade do assediador e, no sentido contrário, que sofrerá de represálias no caso de recusa. Na configuração do crime é preciso que se tenha uma ameaça real de perda do emprego, de promoções, de transferência indevida. A situação é do abuso de poder que ofende a honra e a dignidade da assediada, de forma contumaz e reiterada.

Como se sabe, o modo mais comum é um convite efetuado de maneira persistente (“um chopinho depois do expediente” ou “um jantarzinho”), contudo, também se caracteriza o assédio por comentários ousados sobre a beleza ou aspectos físicos, os toques indesejados, abraços mais “apertados e prolongados”, bem como, por atos como a exposição de fotos pornográficas, a solicitação claramente sexual, as conversas repetidas que girem sobre temas eróticos, perguntas embaraçosas sobre a vida pessoal da subordinada. São sempre atos que constrangem e molestam, repetidos, insistentes.

Vale lembrar que a repercussão criminal não está cingida às mulheres que têm um contrato de trabalho com vínculo empregatício, nos moldes celetistas, mas também a qualquer outra forma de contrato de trabalho (prestadores de serviço, diaristas, funcionários públicos estatutários e afins), desde que caracterizado esse poder do assediador sobre a assediada.

Para deixar bem claro: assediador que tem este poder sobre a assediada comete CRIME.

Entretanto, não há apenas consequências nesta seara. Também ocorrem no Direito do Trabalho. Para melhor abordá-las, farei uma separação pelas pessoas envolvidas (assediador, empregador e assediada).

Deve-se deixar bem marcado que a paquera, a sedução, comuns nas relações humanas, não configuram assédio sexual. Porém, para que isso assim se conforme, é preciso que a pessoa “cortjada” sinalize com receptividade ao galanteio, à cantada. Se a abordagem for prontamente reprimida, não há receptividade. Se reiterada e repetida, causar constrangimento, receio, aflição; é assédio. Assédio causa dor, vítima, marca.

Se queremos então combater a violência sexual contra mulheres, devemos fazê-lo naquelas situações mais comezinhas, diárias, que nem parecem violentas. Que tal começar debatendo esse tema em nossos ambientes profissionais, tirando da penumbra algo, infelizmente, tão comum?

Vamos dizer NÃO ao assédio sexual às mulheres no ambiente de trabalho. Calar também é uma forma de violência. Somos todos responsáveis por aquilo que acontece ao nosso redor.

Marcus Vinicius Ramos Gonçalves

Presidente do ILADEM (Instituto Latino-americano de Defesa e Desenvolvimento Empresarial) e professor do Insper-SP.

O QUE É O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

Assédio sexual no trabalho é uma das muitas formas de violência que as pessoas sofrem no seu dia-a-dia e, em especial, as mulheres. De modo geral, acontece quando alguém, no ambiente de trabalho, principalmente em condição hierárquica superior, passa a fazer insinuações e investidas de cunho sexual a outro colega de trabalho. Estas situações ocorrem, na grande maioria das vezes, com as mulheres.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas: atitudes como piadinhas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras consideradas sexualizadas ou comentários constrangedores sobre a figura feminina devem ser evitados.

Essa pressão tem componentes de grande violência moral, à medida que coloca a vítima em situações vexatórias, provoca insegurança profissional pelo medo de perder o emprego, ser transferida para setores indesejados e assim por diante.

Vamos definir assédio sexual de uma maneira bem clara: **trata-se de uma insinuação ou proposta sexual repetida e não desejada por uma das partes**. Essa insinuação ou proposta pode ser verbal, subentendida, gestual ou física.

Assédio não é paquera. O assédio, ao contrário da paquera, nunca é recíproco. Ele é permeado pelo desejo e poder de apenas um lado.

“ O assédio sexual diz respeito apenas as mulheres então? ”

Obviamente que não. Homens também podem

sofrer assédio sexual por parte das mulheres e de outros homens. Pode haver assédio de homens contra mulheres; mulheres contra homens; homens contra homens; e mulheres contra mulheres. Porém o mais comum é o assédio de mulheres por homens.

Desta forma, grande parte das campanhas, inclusive esta, é dirigida ao público feminino.

Mesmo com todos os avanços que ocorreram no campo da sexualidade nas últimas décadas, o assédio sexual ainda é um tabu. Por ser oculto, passa a ser interpretado de forma solitária por quem o sofreu, e não raras são as vezes em que as mulheres adotam a postura de “culpadas”, isto é, questionam-se se suas ações foram adequadas, provocadoras ou insinuatoras.

A culpabilização reforça o sofrimento de assediada. Essas hipóteses descaracterizam a condição de vítima e a conduzem à posição de culpada, tornando sua condição ainda mais frágil dentro do contexto que o assédio ocorre.



Violência e o assédio sexual

Se a expressão parece nova, seu conteúdo é bem antigo e amplamente conhecido pelas mulheres.

O assédio, via de regra, se repete. Ele é continuado. Talvez porque o assediador use a estratégia de convencer pela insistência, de ganhar o que quer pela pressão.

Mas, o assédio pode acontecer uma única vez, o que não alivia o constrangimento da pessoa atingida.

O assédio sexual no trabalho é uma ação de poder que leva em conta a posição hierárquica inferior em que se encontra a maioria das trabalhadoras.

Ao pressionar quem está hierarquicamente abaixo, ao impor uma situação pela coação, o assédio é também uma forma de violência.

Prejuízos do assédio

Em casos de assédio sexual, embora o prejuízo

sempre seja maior para a vítima, a empresa sempre acaba perdendo também. O assédio gera, na vítima, stress emocional, perda de poder de concentração, ansiedade, insegurança, baixa autoestima etc. Em certos casos, inclusive resulta em demissão da assediada.

Sem falar de toda perda de produtividade, baixa motivação e danos ao clima organizacional que o assédio acarreta. O que é péssimo para funcionária e para a empresa.

Em certas circunstâncias, a empresa acaba ainda tendo de lidar com ações justificadas por danos morais, uma vez que esta é responsável pela conduta de seus prepostos.

O efeito do assédio é devastador para a vítima e um foco de atenção para a empresa que não promove uma intensa vigilância de abusos nas relações dentro do local de trabalho.



O QUE DIZ A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA?

O assédio sexual é primeiramente representado, por meio da lei 10.224/01, o agente da sua função superior hierárquica ou ascendência inerentes ao exercício de sua função, cargo ou emprego.

O assédio também fere o que há de maior valor para o ser humano que é a dignidade humana, conforme indica o artigo 1º, inciso III da Constituição.

Na legislação cível, a lei 10.778/03 (art. 1º, § 2º inciso II), mais detalhadamente, implica o assédio sexual no local de trabalho como violência contra a mulher e passível de notificação em todo território nacional.

Nestes termos, o assediador está imputado como o principal responsável pelo assédio, no entanto, no que tange as relações de trabalho,

deve-se observar que a empresa é responsável pela ação de seus funcionários e prepostos. Dessa maneira, em caso de omissão, a empresa pode sim ser incluída em um possível processo por danos morais.

A CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), em seu artigo 482, inciso b, define que a incontinência e o mau procedimento constituem motivos para a demissão por justa causa. De tal modo o assédio se encaixa como uma forma de mau procedimento que pode sim levar a rescisão contratual por parte do empregador.



O QUE DIZEM OS ÓRGÃOS INTERNACIONAIS?

A OIT (organização Internacional do Trabalho), órgão da ONU, tipifica o assédio sexual no trabalho quando ele exhibe pelo menos uma das características abaixo:

- Ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego;
- Possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho;
- Influenciar nas promoções ou no andamento da carreira;
- Prejudicar o rendimento profissional;
- Humilhar, insultar ou prejudicar.



AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL

AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL

As consequências do assédio sexual afetam a todos os envolvidos, desde as vítimas, as principais atingidas, até a empresa e o assediador. O assédio sexual caracteriza um crime em nosso Código Penal, no entanto, ele apresenta desdobramentos em outras leis, como no Direito do Trabalho. Abaixo estão os exemplos de como o assédio sexual impacta cada parte envolvida:

ASSEDIADOR: para fins laborais, o assediador pode ser qualquer um (chefe, colega de trabalho etc.) que realize a prática de constranger a assediada com gestos, comentários, toques, insinuações, brincadeiras, dentre outras práticas, de cunho sexual. Destaque-se que para se configurar o assédio sexual para fins trabalhistas, não é necessário que haja entre assediador e assediada uma relação de poder. Basta que o seu convívio advenha do ambiente de trabalho. Para o empregado que pratica o assédio sexual fica caracterizada a falta grave, ensejadora da dispensa com justa causa, nos termos das alíneas “b” e “j” do artigo 482 da CLT (má conduta e ato lesivo à honra e boa fama de outrem, respectivamente). Só para lembrar, se o assediador tiver uma relação de hierarquia comete crime. Se for, portanto, chefe da vítima, submetido ao regime celetista de contratação, além da dispensa por justa causa pode responder pelo crime de assédio sexual.

EMPREGADOR: O empregador que se deparar com uma situação de assédio sexual em seu ambiente de trabalho não pode fazer “vistas grossas”. Como é responsável pelos atos de seus prepostos e empregados (nos termos Código Civil), deve agir no sentido de apurar os fatos, preferencialmente via comissão especialmente formada para tal fim. Constatando a veracidade das ocorrências, o empregador deve dispensar o assediador por justa causa. No que tange a assediada, deve o empregador agir de maneira a evitar que assediada e assediador mantenham algum tipo de convívio, em especial durante a apuração dos fatos, sempre com o cuidado de não expor a vítima ao vexame ou situações constrangedoras. Vale lembrar: a assediada é uma vítima e assim deve ser tratada, com muito zelo e respeito.

Importante salientar que ao ser diligente e proativo nestes casos, mitiga o risco da assediada conseguir, eventualmente, via Justiça do Trabalho, êxito num pedido de indenização por dano moral. Vale lembrar que o empregador não pode, em hipótese alguma, ignorar tais ocorrências e quedar-se inerte. Relevante que o empregador tenha “escuta” para tais situações e aborde rotineiramente a questão do assédio sexual no ambiente de trabalho, criando uma “consciência” da gravidade da prática e do dever de todos em reprimi-la.

ASSEDIADA: por conta do constrangimento que o assédio submete, tem sua honra e dignidade atingidos. Desta maneira, pode, percebendo a leniência e até o descaso do seu empregador com a conduta, requerer na Justiça do Trabalho o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, “e”, da CLT). Se assim o fizer, tem-se como possível decorrência: a) ter a assediada o direito de receber todos os seus haveres como se demitida fosse; b) ser o empregador condenado a indenizar a assediada por dano moral. Evidente que a assediada deve, ao sofrer o assédio, deixar claro ao assediador o seu desconforto e levar ao conhecimento dos superiores ou pares do assediador tais ocorrências.

Além da esfera jurídica, existem impactos negativos sobre o clima e a cultura da empresa, bem como na produtividade e no bem-estar geral dos funcionários e gestores. Deve-se atentar para promoção de meios que permitam que o assédio seja combatido integralmente dentro da empresa, sendo responsabilidade desta o provimento destes meios para que assediadas possam denunciar e serem amparadas e que seus funcionários sejam treinados para não sejam coniventes com a prática do assédio.



#EUDIGONÃO

ao assédio sexual no trabalho

Compartilhe esta ideia. Engaje-se nesta causa.

MEIOS DE COMBATER E PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL

Como formas de combater, listamos algumas práticas que a empresa pode adotar para conscientizar seus funcionários, facilitar denúncias de assédio e lidar com ocorrências.

A totalidade da implantação destas medidas pode efetivamente reduzir e evitar casos de assédio nas empresas e ajudar vítimas que estão sendo prejudicadas pelo mau comportamento de colegas e superiores.

Planejar e treinar

O planejamento e o treinamento são os pontos de partida para o combate ao assédio. Treinamentos frequentes sobre regras de conduta e integridade profissional dentro da empresa são essenciais para manter uma cultura de consciência em relação ao problema do assédio e das dificuldades enfrentadas pelas mulheres nesta questão.

O treinamento deve sempre descrever o assédio sexual como um crime e como uma ação grave no ambiente de trabalho que pode resultar em demissão por justa causa. Deve-se dar ciência da postura esperada de cada funcionário, gestor, diretor, sócio etc. A área de Recursos Humanos tem papel central no desenvolvimento de seminários e *workshops* que tragam o assédio como um assunto essencial quando tratamos de relações de trabalho.

Canais de denúncia e sindicância

Como principal elo entre funcionário e instituição, o RH deve estar ciente dos problemas sofridos pelos empregados e em casos de assédio sexual devem criar

Mecanismos para tornar possível a denúncia de forma segura e discreta e, sobretudo, viabilizar a investigação do ocorrido e tomar as devidas providências.

O canal de denúncia deve ser direcionado a um grupo responsável no RH que atenderá o caso sem alardes ou exposição, mas que deverá agir imediatamente para apurar os acontecimentos e tratar de solucionar a questão o mais breve possível.

A sindicância neste caso deverá ser aberta e o acusado investigado. Constando-se o ato ilícito, as ações cabíveis contra o assediador deverão ser tomadas, estendendo-se ainda todo apoio possível a vítima para que esta possa superar as ofensas sofridas.



Conscientização

A campanha contra o assédio sexual deve ser algo cotidiano, não se limitando a raras ações institucionais. Com uma constante publicidade do tema, desenvolve-se uma cultura de conscientização e demonstra aos

aos funcionários a importância que a empresa dá ao assunto, não sendo condescendente com qualquer postura não profissional dentro da organização.

Aplicação da lei

Em casos de assédio sexual, a empresa jamais deve se silenciar ou desconsiderar a denúncia. O assédio é um crime que tem previsão no Código Penal (art. 2016-A) e que confere mau comportamento do empregado (CLT art. 482, b). A empresa que é conivente pode ser responsabilizada pelos atos de seus prepostos perante a justiça, de tal modo que pode ser implicada em processo por danos morais caso não se prontifique a solucionar o assédio sexual e punir os envolvidos.

O QUE A MULHER ASSEDIADA PODE FAZER

A mulher assediada deve sair de uma posição de submissão e agir ativamente para romper o silêncio e combater o assédio. Algumas dicas são:

Dizer claramente NÃO ao assediador;

Reunir provas, como e-mails, bilhetes e presentes;

Reportar o acontecimento ao setor de recursos humanos;

Arrolar colegas que possam ser testemunhas;

Registrar a queixa na Delegacia da Mulher, ou, na falta dela, numa delegacia comum.

O QUE A EMPRESA PODE FAZER

A empresa não deve se abster de fornecer apoio e sempre agir para combater o assédio e dar solução ao problema. Algumas das ações que a empresa não deve deixar de praticar:

Treinar seus funcionários, conscientizando sobre a questão do assédio sexual, a postura profissional exemplar as punições passíveis;

Promover um canal de denúncia e uma equipe de sindicância para apurar tais denúncias;

Fornecer todo apoio as vítimas do assédio sexual, não as deixando sem amparo;

Punir exemplarmente o assédio sexual como a lei orienta.

LEMBRE-SE

O combate ao assédio sexual é uma luta não apenas das mulheres, mas de todos, inclusive de homens que buscam um ambiente de trabalho mais saudável e inclusivo.

A luta contra o assédio é parte da luta por igualdade de direitos e pelo respeito à dignidade do ser humano, reconhecendo que todos têm o direito a serem tratados de forma digna e respeitosa, independente do ambiente e das relações interpessoais.

Não permita que o assédio sexual continue fazendo vítimas. Combater e conscientizar é a melhor saída. A mudança começa por você.





Campanha de Combate e Prevenção ao Assédio Sexual no Trabalho

#EUDIGONÃO ao Assédio Sexual no Trabalho é uma publicação integrante da Campanha de Combate e Prevenção do Assédio Sexual no Trabalho, promovida pelo ILADEM (Instituto Latino-Americano de Defesa e Desenvolvimento Empresarial) e pelo escritório Bertolucci & Ramos Gonçalves Advogados.

Para saber mais sobre a campanha, visite a página das ações de responsabilidade social do escritório Bertolucci & Ramos Gonçalves Advogados:

www.brgadvogados.com.br/acao-institucional

Este material é de autoria do ILADEM, podendo ser utilizado para fins não-comerciais.

