

Pequeno guia contra ASSÉDIO SEXUAL no ambiente de trabalho

ALERTA DE GATILHO

O código penal conceitua como **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.

A Resolução nº 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça, menciona o assédio sexual como a “conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

O **assédio é sempre caracterizado pelo não consentimento da vítima** e está atrelado à discriminação de gênero porque a imensa maioria das vítimas são mulheres. Neste viés, não podemos deixar de mencionar a contribuição da cultura do patriarcado, do machismo e da misoginia em que a figura da mulher é mantida sempre ao lugar de subserviência e objetificação.



DADOS

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como **insinuações, contatos físicos forçados** que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego ou influir nas promoções ou na carreira da assediada.

Pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças; ou seja, de maneira sutil ou explícita. Inclusive fora do expediente laboral, como mensagens em rede social, por exemplo. Também pode vir de um colega de mesma hierarquia ou ainda, inferior.

O contato físico **não é** requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra o constrangimento indesejado.

É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo.

Segundo dados do Instituto Maria da Penha, a cada 4.6 segundos 1 mulher é vítima de assédio no ambiente de trabalho no Brasil.

E os números só pioram: a cada 1.4 segundos, 1 mulher é vítima de assédio no Brasil.



Raiva. Nojo. Impotência. Medo. Humilhação.

Esses são alguns dos sentimentos que as participantes da pesquisa “o ciclo do assédio sexual nos ambientes profissionais” disseram sentir por terem sido vítimas de assédio sexual no trabalho. Essa pesquisa foi realizada pela *Think Eva* em 2022 e também indicou que o assédio sexual atinge as mulheres de maneira desigual: negras (pretas e pardas) e mulheres com rendimentos menores são apontadas com as principais vítimas.

Percebe que é uma questão político-social? Ainda mais porque a responsabilidade normalmente recai apenas sobre a mulher (vítima do assédio), assim como a necessidade de arcar sozinha com as consequências deste ciclo.



De outro lado, é bem comum que o agressor mantenha seu emprego, sua rede de relacionamentos e a carreira intactos, não?!

Não lide com isso sozinha. As consequências de um assédio podem ser maiores que imaginamos, trazendo danos físicos, psicológicos, sociais e inclusive, profissionais.

denuncie!



1

2

3

ENTÃO, O QUE FAZER?

É fundamental falar com alguém de sua confiança, não se isole. **Busque uma rede de apoio** que ajude você a lidar com o ocorrido.

E denuncie! Procure a Ouvidoria Municipal, mas também faça um boletim de ocorrência na Delegacia da Mulher ou em qualquer delegacia comum.

Tente ficar calma. Infelizmente é comum ter medo e não conseguir reagir a qualquer tipo de assédio. Também é comum que o assediador não faça isso em público, por isso, evite ficar a sós com ele em salas fechadas e elevadores.

Mas não se isole e nem aceite essa situação. Se puder, anote detalhadamente todas as situações de assédio, como data, horário, local, nome. Se houver testemunhas, converse com elas, aponte seu constrangimento. Guarde mensagens, e-mails, bilhetes, presentes, o que for.

Se o ambiente for propício, divida o problema com colegas de trabalho ou superiores, buscando ajuda e formas de inibição ao agressor. Também procure por uma rede de apoio, como familiares e amigos próximos.

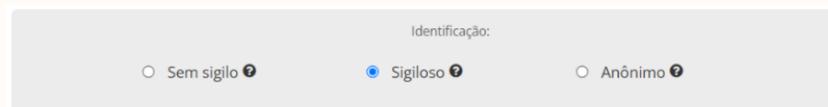
E se você presenciou algum tipo de assédio, se posicione. Tenha empatia pela vítima e denuncie. Colabore por um ambiente saudável!



FALE COM A OUVIDORIA!



www.presidenteprudente.sp.gov.br



Escolha o anonimato, se preferir, e narre a situação.

Outros canais de denúncias:

18 3902-4428 (*horário de expediente administrativo*)
ouvidoria@presidenteprudente.sp.gov.br

Lembre-se: é dever da Administração acolher a vítima e investigar e responsabilizar o agressor. Também é responsabilidade da Administração realizar medidas para manutenção de um ambiente saudável, realizando campanhas sobre estereótipos, condutas machistas e misóginas, combatendo comportamentos racistas e LGBTfóbicos, dentre outras medidas necessárias para dirimir quaisquer atos de violência ou discriminação.



Você também pode registrar na ouvidoria sugestões de melhorias para o seu ambiente laboral no combate à violência e discriminação. Vamos juntos nessa caminhada.



MUNICÍPIO DE PRESIDENTE PRUDENTE

Paço Municipal "Florivaldo Leal"
Av. Cel. José Soares Marcondes, 1.200.
(18) 3902-4400

PREFEITO
Edson Tomazini (Ed Thomas)

VICE-PREFEITO
Izaque Silva

CHEFIA DE GABINETE
Geraldo Gomes Fernandes

CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO
Eliane Pullig
Luana Lopes Coev
Matheus Silva Rigonato
Michael Hellison Jantorpe Gomes

OUVIDORIA MUNICIPAL
Thaianne Santiago Mendes Olimpio

2024. Pequeno guia contra assédio sexual no ambiente de trabalho. Ouvidoria Municipal, CGM, Presidente Prudente/SP.

Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citada a fonte. Todavia, a reprodução não autorizada para fins comerciais desta publicação, no todo ou em parte, constitui violação dos direitos autorais, conforme Lei nº 9.610/1998.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Presidência da República.

BRASIL. Lei nº 14.540 de 23 de abril de 2023., de 01 de abril de 2021. 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. Brasília, DF: Presidência da República.

INSTITUTO RUI BARBOSA. Cartilha de conscientização e combate ao assédio moral e sexual nos Tribunais de Contas. Disponível em <<https://irbcontas.org.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assedio-moral-e-sexual-nos-tribunais-de-contas.pdf>>

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Assédio Moral conhecer, prevenir, cuidar. Disponível em <https://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/assedio_moral_conhecer_prevenir_cuidar.pdf>

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. O ABC da Violência contra a mulher no trabalho. 2022. Disponível em <https://assets-institucional-ipc.sfo2.digitaloceanspaces.com/2022/05/arquivo_pdf.pdf>

PREFEITURA DE SÃO PAULO. Assédio Sexual na Administração Municipal - Como Denunciar? Disponível em <[https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/cartilha%20combate%20ass%C3%A9dio%20-%20FINAL2\(1\).pdf](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/cartilha%20combate%20ass%C3%A9dio%20-%20FINAL2(1).pdf)>

THINK EVA. O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho. 2020. Disponível em <<https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>>

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. Guia assédio: precisamos falar sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação. 2022. Disponível em <<https://www.tce.sp.gov.br/sites/default/files/publicacoes/RevistaGuiaTCESP-Assedio-29nov.pdf>>