

# #COMIGONÃO



(55 11) 3107.2767

@imprensa@contrafcut.org.br

www.contrafcut.org.br

/ContraF-Cut

FEDERAÇÕES  
E SINDICATOS



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

CONTRAF/CUT  
Secretaria da Mulher  
2016



FEDERAÇÕES  
E SINDICATOS

Fetec Centro Norte  
Fetrafi Minas Gerais  
Fetrafi Nordeste  
Fetec Paraná  
Fetrafi Rio e Espírito Santo  
Fetrafi Rio Grande do Sul  
Fetec Santa Catarina  
Fetec São Paulo

CAMPANHA DE  
PREVENÇÃO E COMBATE  
AO ASSÉDIO SEXUAL  
NO TRABALHO

#COMIGNÃO



Março de 2016  
Terceira Edição (primeira edição em 2001)  
Secretaria da Mulher  
CONTRAF/CUT

### ROMPENDO O SILÊNCIO

As mulheres passaram a intensificar sua participação no mercado de trabalho e têm convivido com alguns problemas que impedem uma real igualdade entre elas e os seus colegas homens. Existem problemas visíveis como as desigualdades nos planos de carreira, na remuneração e nas oportunidades.

Mas há também outros problemas mais 'escondidos', quase não falados. Entre eles, está o Assédio Sexual no Trabalho.

Se dermos uma olhadinha no dicionário, a própria origem da palavra nos oferece uma dica reveladora. Assédio vem do latim 'obsidere', que significa 'pôr-se diante'; 'sitiar'; 'atacar'.



Dizer não ao assédio é não aceitar mais que mulheres sejam vistas como objetos sexuais passivos ou como vítimas frágeis do poder dos homens.



## DEFININDO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

O assédio sexual no trabalho é sempre um ato de poder, sendo o assediador um superior hierárquico da pessoa assediada.

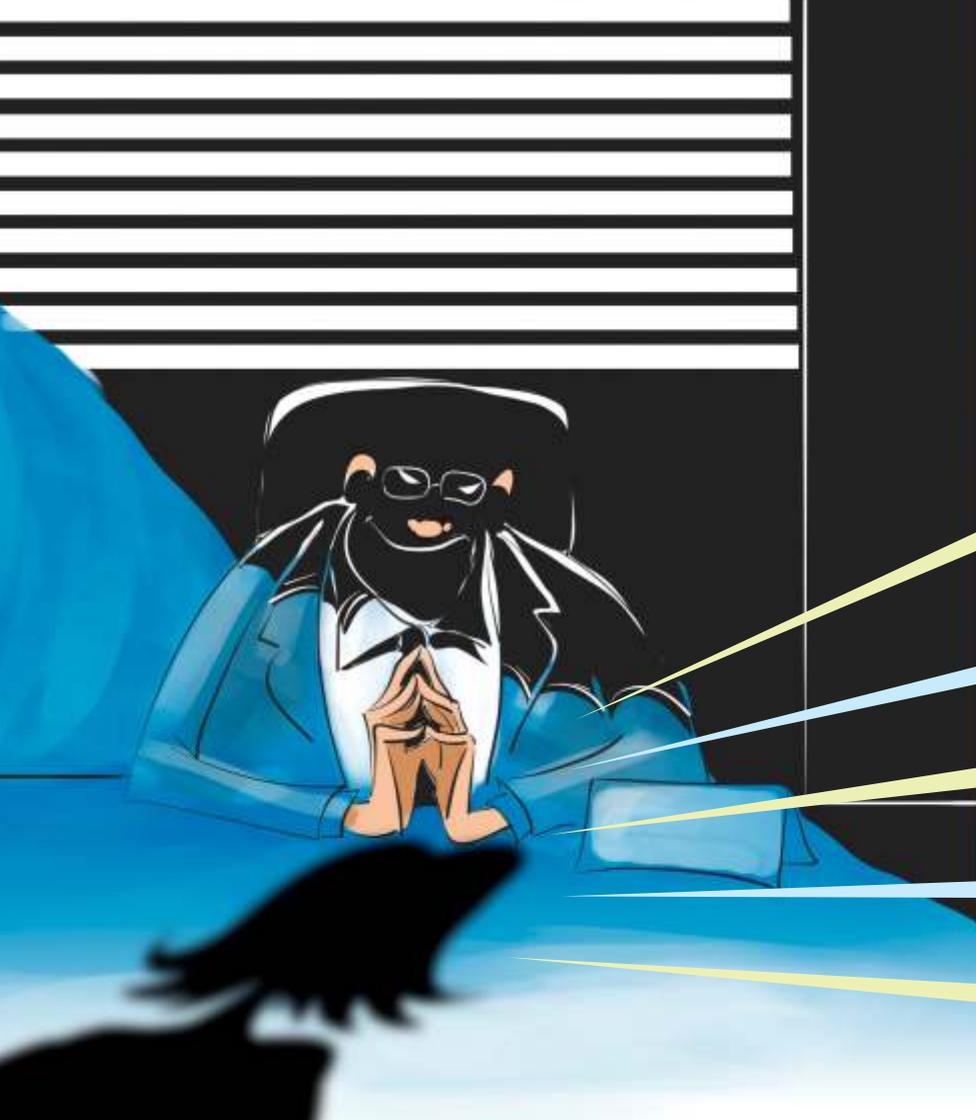
Vamos definir assédio sexual de uma maneira bem clara: trata-se de uma insinuação ou proposta sexual repetida e não desejada por uma das partes. Essa insinuação ou proposta pode ser verbal, subentendida, gestual ou física.

Daí é fácil concluir que o assédio sexual é também uma chantagem: “se você não fizer o que eu quero, eu posso prejudicar ou perseguir você.”



Geralmente praticado por uma pessoa que assume poder direta ou indiretamente sobre outra, o abuso sexual não envolve necessariamente violência física, mas sim qualquer forma de constrangimento sobre um indivíduo em situação de inferioridade.





## O QUE DIZ A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A OIT, órgão das Nações Unidas, caracteriza assédio sexual no trabalho quando ele apresenta pelo menos uma das seguintes particularidades que atingem a pessoa assediada:

ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego;

possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho;

influir nas promoções e/ou na carreira;

prejudicar o rendimento profissional;

humilhar, insultar ou intimidar.

## ASSÉDIO NÃO É CANTADA E NEM PAQUERA

Muita gente pensa que lutar contra o assédio sexual acabaria proibindo a cantada e a paquera no local de trabalho.

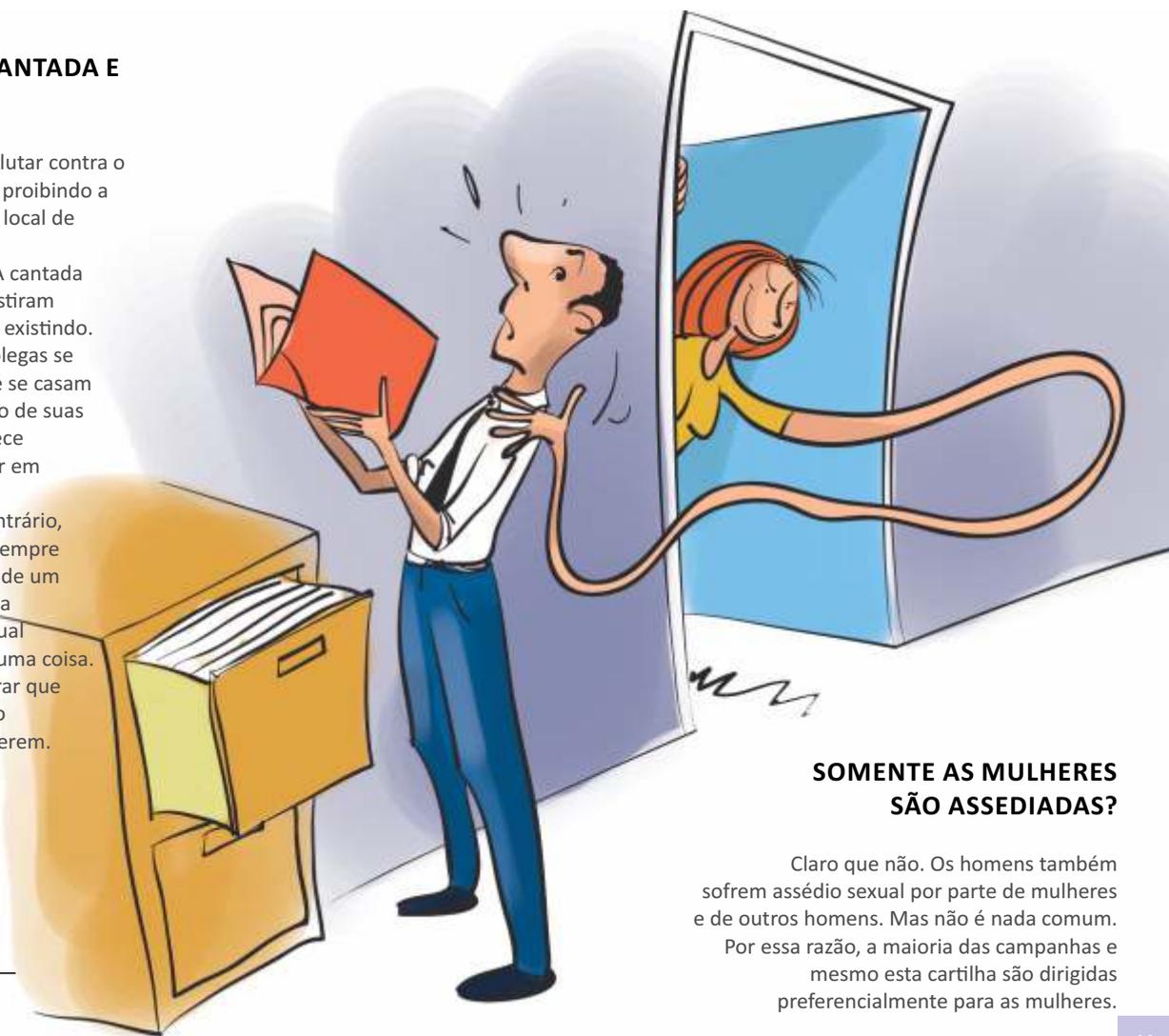
Ora, não é nada disso. A cantada e a paquera sempre existiram e elas podem continuar existindo. Sabemos que muitos colegas se apaixonam e muitos até se casam e ficam juntos pelo resto de suas vidas. A paquera acontece podendo se transformar em uma relação sólida.

O assédio sexual, ao contrário, nunca é recíproco. Ele sempre tem o desejo e o poder de um lado só. O assédio é uma barganha, um favor sexual exigido em troca de alguma coisa.

E nunca é demais lembrar que o sexo só é bom quando as partes envolvidas querem.



O limite de uma paquera é um não.



### SOMENTE AS MULHERES SÃO ASSEDIADAS?

Claro que não. Os homens também sofrem assédio sexual por parte de mulheres e de outros homens. Mas não é nada comum.

Por essa razão, a maioria das campanhas e mesmo esta cartilha são dirigidas preferencialmente para as mulheres.

## O ASSÉDIO SEXUAL É UMA VIOLÊNCIA

Se a expressão é relativamente nova, seu conteúdo é bem velho e largamente 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 forçar a barra de quem está hierarquicamente 'embaixo', ao impor uma situação pela coação, o assédio é também uma forma de violência.

## PREJUÍZOS DO ASSÉDIO SEXUAL

Muitas trabalhadoras já perderam o emprego ou tiveram suas carreiras prejudicadas por dizer não ao assediador. A essa consequência extremamente injusta, somam-se outros males de ordem psicológica, tais como: stress emocional; perda do poder de concentração; transtornos de adaptação; ansiedade; insegurança; baixa autoestima; etc. Também há danos de ordem profissional: mulheres assediadas faltam mais ao trabalho, perdem produtividade e motivação.

Esse quadro de problemas prejudica o desempenho profissional, o que acaba se refletindo na queda dos rendimentos ou do salário.

É também comum a mulher terminar se sentindo 'culpada' pelo assédio. "Será que estou me vestindo e me comportando de forma errada?"

Essa 'culpa' é alimentada pelo conhecido estratégia de transformar a vítima em ré. Ao fazer essa transformação, acaba-se por desculpar e amenizar a ação do assediador.



## A CULPA JOGADA EM CIMA DA MULHER

Às vezes, surgem insinuações dos próprios colegas de que a culpa pelo assédio é da mulher assediada.

Nesses casos, é comum citar as roupas provocativas ou os modos liberados da pessoa:

“também ela estava pedindo, vestindo aquelas roupas...”

Ora, já vimos que o assédio não é paquera. O assédio não é um jogo consentido de sedução, ele é um ato de poder e de chantagem.

Da mesma maneira que não culpamos uma pessoa que é assaltada porque levava dinheiro dentro da bolsa, não podemos dizer que a maneira de se vestir e de se expressar de uma mulher encoraje ou justifique o assédio sexual.



De acordo com uma pesquisa feita pelo IPEA em 2014, 26% das pessoas acreditam que “mulheres que usam roupas que mostram o corpo merecem ser atacadas”. O dado faz parte do estudo “Tolerância social à violência contra as mulheres” que entrevistou 3.810 homens e mulheres.

## O PERIGO DE CONSIDERAR O ASSÉDIO COMO COISA NATURAL

Tanto os homens quanto as mulheres, são herdeiros de uma tradição cultural, de uma maneira de ver as coisas, que vai passando de geração em geração.

Fomos criados ouvindo frases do tipo: “os homens sempre estão interessados naquilo”, “as mulheres se fazem de difíceis mas no fundo todas querem.” Esses juízos de conduta grudam no nosso inconsciente e muitas vezes, vamos alimentando os preconceitos e favorecendo as discriminações.

Mas, não há nada de natural na prática do assédio sexual. Não é verdade que os homens sempre estão interessados e que as mulheres sempre querem.

Claro que o interesse sexual existe para todos nós, mas ele não é generalizado nem indiscriminado. O fato de sermos humanos e sociais pressupõe a escolha de com quem queremos compartilhar a nossa intimidade.

## MUDAR NEM SEMPRE É FÁCIL, MAS É NECESSÁRIO

Mexer em valores apreendidos por toda a vida, remover preconceitos sedimentados por gerações, mudar atitudes consideradas 'normais' não é fácil para ninguém.

Por exemplo, o silêncio no tocante ao problema do assédio sexual revela, além do temor de conversar sobre o tema, uma dificuldade em encarar uma relação mais respeitosa e justa entre homens e mulheres.

Mas, ao fazermos um balanço pessoal, intuímos que seríamos mais felizes se mudássemos a velha maneira com que olhamos para determinadas coisas.

## POR UM AMBIENTE SAUDÁVEL DE TRABALHO

Algumas atitudes não constituem exatamente assédio sexual, ou seja, não são chantagens de poder, do tipo: “você vai sair comigo ou eu a prejudico.”

São atitudes e comportamentos à primeira vista 'brincalhões'. No entanto eles podem ser perniciosos na medida em que reforçam velhos preconceitos e criam um ambiente psicológico permissivo em relação ao assédio. Piadinhas machistas/sexistas que sempre depreciaram as mulheres, utilização de calendários ou pôsteres de modelos nuas formam um ambiente hostil de trabalho.



## CENA DE UM ASSÉDIO

“Tudo começou com a chegada do novo gerente geral. Quando ele pediu para criar um grupo no whatsapp, percebi algo errado, quando vieram as piadas e as mensagens individuais. Depois os elogios sobre meu corpo, até ao ponto de me convidar para sair. Recusei e ele passou a me maltratar e até ameaçou me demitir. Tinha pavor de ficar em uma sala só com ele.

Foi quando eu fui procurar o sindicato, que me atendeu, me orientou e solucionou o caso. Hoje estou trabalhando em paz no mesmo local de trabalho.”

## O QUE A LEI BRASILEIRA DIZ SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

Houve uma evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada em delito de menor potencial ofensivo, ou seja, crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o art. 146 do Código Penal.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho autoriza o empregador a demitir por justa causa o empregado que cometer falta grave, a exemplo dos comportamentos faltosos listados no seu art. 482, podendo o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho ser considerado uma das hipóteses. A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao 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”. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.



Apesar das constantes campanhas de divulgação dos canais de denúncias, o assédio sexual ainda é uma realidade muito presente nos locais de trabalho. Vale destacar que sempre onde existir interação sexual não consensual é crime.

## O QUE OUTROS PAÍSES DIZEM SOBRE O ASSÉDIO

A França considera crime o assédio sexual no trabalho e o tema consta da Legislação Trabalhista. Nos Estados Unidos, o crime de assédio está previsto no Código Civil.

Em outros países, como Itália, Hungria, Nova Zelândia, Bélgica, há suporte legislativo nos Códigos Civil e Penal.

A União Europeia recomenda que todos os países membros incluam cláusula alusiva ao assédio sexual nas convenções coletivas de trabalho.

## O QUE DIZ O MOVIMENTO DAS MULHERES NO MUNDO

A IV Conferência Mundial sobre a Mulher, convocada pela ONU em 1995 e realizada em Pequim teve como objetivo principal alcançar a igualdade de gênero e eliminar a discriminação contra mulheres e meninas em todo o mundo. No documento, chamado “Declaração e Plataforma de Ação de Pequim”, está registrado que “o medo da violência, incluindo o assédio, é um constrangimento permanente para a mobilidade da mulher, que limita o seu acesso a atividades e aos recursos básicos”.

**Pequim + 20** - O ano de 2015 foi o 20º aniversário da IV Conferência Mundial sobre as Mulheres. Líderes e ativistas mundiais se reuniram em Nova Iorque e intensificaram a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim.



## O QUE A MULHER ASSEDIADA PODE FAZER

A primeira dica é romper o silêncio. Sair de uma posição submissa para uma atitude mais ativa:

- dizer claramente não ao assediador;
- contar para as/os colegas o que está acontecendo;
- reunir provas, como bilhetes, presentes e outras;
- arrolar colegas que possam ser testemunhas;
- reportar o acontecido ao setor de recursos humanos;
- reportar o acontecido ao Sindicato;
- registrar queixa na delegacia da Mulher e, na falta dessa, em uma delegacia comum.

## O QUE SEU SINDICATO ESTÁ FAZENDO

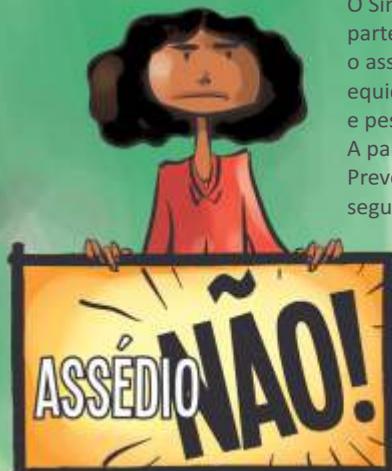
Cabe ao Sindicato, em primeiro lugar, se preocupar com os danos que o assédio sexual causa à pessoa assediada e à coletividade de trabalhadores e trabalhadoras.

Uma ação concreta do Sindicato é a elaboração e produção de Campanhas Preventivas e de Combate ao assédio sexual no trabalho, com o objetivo de sensibilizar e mobilizar o conjunto de trabalhadores para a questão. O Sindicato já está na batalha contra o assédio sexual, e esta cartilha é um dos instrumentos dessa luta.





**COMBATE AO ASSÉDIO  
SEXUAL NO TRABALHO!**



## COMO PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO

O Sindicato está propondo que as empresas adotem cláusula em Convenção Coletiva da categoria bancária referente à prevenção e combate ao assédio sexual. As empresas devem criar regulamentos de conduta ou códigos de ética com os devidos mecanismos de proteção da pessoa assediada e o rechaço a qualquer situação de assédio.

Inclusive, as empresas poderão ser responsabilizadas por casos de assédio sexual que ocorram em suas dependências.

## O QUE OS SINDICATOS REIVINDICAM DOS BANCOS

O Sindicato entende que a luta contra o assédio sexual faz parte da luta por Igualdade de Oportunidades, uma vez que o assédio é também um obstáculo para se atingir a equidade, sem discriminar gênero, raça, orientação sexual e pessoa com deficiência.

A pauta de reivindicações da categoria versa sobre a Prevenção e Combate ao Assédio Sexual. O texto é o seguinte:

## ARTIGO 72 - MINUTA DE REIVINDICAÇÕES COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a dar continuidade à campanha de prevenção e combate ao assédio sexual no local de trabalho em conjunto com a Contraf-CUT e os sindicatos, devendo:

- Promover por meio da CIPAS e sindicatos, palestras e debates nos locais de trabalho;
- Publicar obras específicas;
- Disponibilizar mural e quadro de avisos aos sindicatos, para que possam afixar cartazes e divulgar eventos;
- Estabelecer calendário de reuniões nas agências bancárias;
- Realizar oficinas com especialistas da área;

**Parágrafo 1º** - As denúncias de assédio serão apuradas numa comissão bipartite (sindicato e empresa);

**Parágrafo 2º** - A pessoa assediada terá estabilidade a partir da denúncia e durante o período que perdurar a investigação, sendo que uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por dois anos;

**Parágrafo 3º** - Durante a investigação, ou mesmo depois de apurado e confirmado o fato, será possibilitado à vítima de assédio sexual, a faculdade de escolha da sua lotação, cabendo-lhe a decisão sobre a oportunidade ou não de transferência, opção esta que deverá ser providenciada de imediato pela empresa.

**Parágrafo 4º** - Confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493;

**Parágrafo 5º** - Toda denúncia de assédio sexual deverá ser protocolada pelo superior hierárquico do assediador.

## PARA TERMINAR DE VEZ COM O ASSÉDIO SEXUAL

A ação contra o assédio sexual não é uma luta de mulheres contra homens. Ela é uma luta de todos e todas, inclusive de todos os colegas homens que desejam um ambiente de trabalho saudável.

Por um mínimo de coerência, não se pode defender os princípios de igualdade e justiça por um lado, e por outro tolerar, desculpar ou até mesmo defender comportamentos que agridam a integridade das mulheres. Derrotar a prática do assédio sexual no trabalho é parte integrante da luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres e, portanto, parte da luta por um mundo mais feliz.





**ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO** é uma publicação que compõe a campanha do tema pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, assessorada pelo Coletivo Nacional de Mulheres da Contraf-CUT - 2016.

Presidente:	Roberto von der Osten
Secretário de Imprensa:	Gerson Carlos Pereira
Secretária da Mulher:	Elaine Cutis
Coordenação:	Secretaria de Imprensa Fernanda Pompeu
Textos:	Rodrigo Zevzikovas, Maria Ester Costa, Soraya Paladini e Nilma Padilha
Revisão e atualização:	Vicente Mendonça Alexandre Rolim
Ilustrações:	Bangraf
Edição de Arte:	
Impressão:	
Tiragem:	100 mil exemplares

