SINTET-UFU
FASUBRA

cartilha

chega de ASSÉDIO



ESTUDE, TRABALHE, VIVA SUAS ESCOLHAS E NÃO SE SUBMETA A VIOLÊNCIA ALGUMA!

GT Gênero – Ministério Público do Trabalho (Brasília, 2017)

ÍNDICE

Apresentação 04

O que é o assédio sexual no ambiente de trabalho? 06

Quais as formas de assédio sexual existentes no ambiente de trabalho? 06

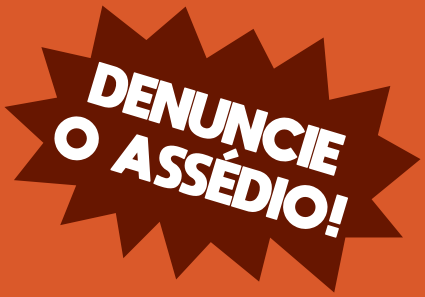
Quem comete o assédio sexual no trabalho? 08

O assédio sexual acontece só através do contato físico? 08

O assédio é sempre praticado no local de trabalho? 08

Assédio Sexual é crime? 09

E no serviço público? Quais são as consequências? 09



Existe diferença entre o assédio moral interpessoal e o assédio sexual? 10

Como provar o assédio sexual? 11

Como denunciar? 12

Conclusão 13

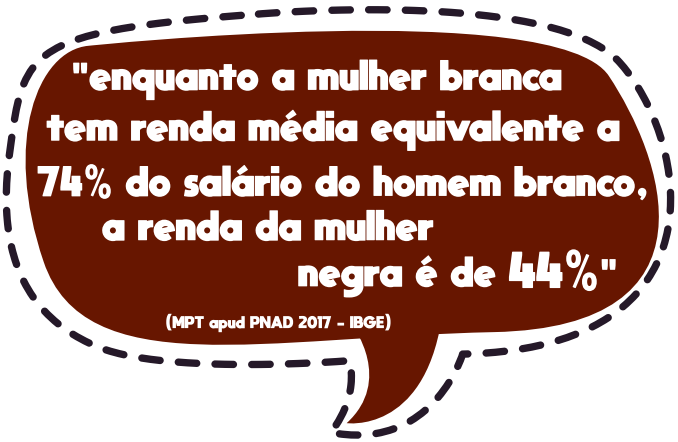
Referências 14

Expediente 15

APRESENTAÇÃO

Não bastasse toda a luta das mulheres para terem seu direito de inserção no mercado de trabalho através de um longo e tortuoso caminho de lutas e enfretamentos, ainda hoje persistem, entre tantas outras dificuldades, a equiparação salarial com homens que ocupam os mesmos cargos, dificuldades encontradas para ocupar cargos de chefia, além do grande número de mulheres, em sua maioria negra, no serviço doméstico informal, com baixo nível de escolaridade e as piores renumerações.

No que tange a equiparação salarial, quando se trata das mulheres negras os dados são ainda mais assustadores:



Já no caso de mulheres transexuais a situação se agrava ainda mais pois não há legislação específica que garanta espaço no mercado de trabalho.

Sendo assim, uma vez dentro do mercado de trabalho os desafios às mulheres não cessaram e a reação masculina para demonstrar que a mulher trabalhadora não seria tratada como sujeito de direitos e sim como objeto de desejo, foi através do assédio sexual. Dentro da esfera trabalhista ainda não existe lei específica que trate o assédio sexual, porém dentro da Lei n° 8.112, de 11 de dezembro de 1990, podemos encontrar a punição da “conduta do assediador por violar deveres genéricos de boa conduta, de urbanidade e moralidade administrativa” (MPT, 2017).

Sendo assim, percebe-se que ao tratar o assédio sexual e o assédio moral, há um vazio legal no âmbito trabalhista, e por isso a doutrina e jurisprudência adotaram a construção “das noções, requisitos e sanções do assédio sexual no trabalho” (MPT, 2017).

Dados do Ministério Público do Trabalho (MPT) mostram que mesmo com a subnotificação, as denúncias recebidas no MPT cresceram 63,7% nos últimos cinco anos e em 2019, o total chegou a 442 casos (MPT, 2020).

Diante disto é possível constatar que o assédio sexual não é tratado com a mesma seriedade e gravidade quando comparado com outros crimes, o que é fruto da sociedade patriarcal[1] e machista em que vivemos que tende sempre a menosprezar ou diminuir o sofrimento das mulheres. Além disso, a vítima ainda enfrenta o medo e o preconceito das pessoas para quebrar o silêncio e buscar ajuda, além de se sentir culpada, pois acaba reproduzindo o que a sociedade lhe impõe.

Em resumo, frente a este cenário totalmente contrário ao empoderamento[2] das mulheres, de descrédito e culpabilização da vítima, nas próximas páginas buscaremos elucidar dúvidas que são comuns sobre o assédio sexual e até mesmo a diferença com o assédio moral. Sendo assim, o objetivo dessa cartilha é que ela sirva de instrumento de luta para mulheres quando depararem com tais situações e para que se sintam seguras a recorrer aos órgãos de denúncia, inclusive que possam ter confiança de acionar o próprio sindicato.

Sendo assim, o objetivo dessa cartilha é que ela sirva de instrumento de luta para mulheres quando se depararem com tais situações e para que se sintam seguras a recorrer aos órgãos de denúncia, inclusive para que possam ter confiança de acionar o próprio sindicato.

[1] O termo remete às chamadas sociedades patriarcais, nas quais o pai teria o domínio e o poder da família e, consequentemente, da mulher e filhos. Posteriormente foi adotado por teorias feministas para explicar o machismo e a condição feminina na sociedade, passando a ser conceituado como um sistema social (O ABC da Violência contra a mulher no trabalho, 2020).

[2] É a tomada de consciência da opressão sofrida e a consequente aquisição de poder para combater a desigualdade e discriminação (O ABC da Violência contra a mulher no trabalho, 2020).

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Assédio sexual no trabalho é uma forma de violência que atinge com maior frequência as mulheres e se caracteriza por conduta de natureza sexual que pode ser manifestada através de investidas, insinuações, podendo ser explícita ou sutil, expressada verbalmente ou apenas sugerida, escrita através de bilhetes, mensagens no celular ou através de gestos. O assédio sexual não é exclusivo de hierarquias superiores às vítimas, podendo ser horizontal, ou seja, oriunda de próprios colegas que ocupam o mesmo nível hierárquico que a mulher.

QUAIS AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL EXISTENTES NO AMBIENTE DE TRABALHO?

De acordo com Conselho Nacional do Ministério Público (2016 apud Calvo, 2009) existem duas maneiras que o assédio sexual pode acontecer:

ASSÉDIO POR CHANTAGEM:

:

- Assédio sexual *quid pro quo* – isto por aquilo – ou seja, barganha vantagens para a vítima através de benefícios ou para evitar possíveis prejuízos no trabalho em troca de exigência de certa conduta sexual.

- Ocorre via chantagem, insistência, importunação da vítima para fins sexuais;

- Tipo penal previsto pela Lei nº 10.224/2001.

ASSÉDIO POR INTIMIDAÇÃO:

- Assédio sexual ambiental, nesse caso o assediador impõe condições de trabalho ofensivas através de intimidação e humilhação criando condições de trabalho prejudiciais à vítima. Muitas vezes confundido com assédio moral;

- Reprime, sem motivo, a atuação de alguém ou propicia situações ofensivas ou abusivas no trabalho.

Diferentemente do assédio sexual por chantagem no qual o assediador busca se beneficiar sexualmente, no assédio sexual por intimidação o objetivo principal do agressor é deixar o ambiente de trabalho hostil, podendo ter em vista também alguma vantagem sexual.



QUEM COMETE O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

Na maior parte dos casos o agressor é homem e predominantemente as vítimas são as mulheres. O contrário pode acontecer, porém em proporções bem menores, até porque sabe-se que o assédio sexual é fruto do machismo e do sexismo.

O ASSÉDIO SEXUAL ACONTECE SÓ ATRAVÉS DO CONTATO FÍSICO?

Não, o assédio sexual pode ser verbalizado ou escrito, através de gestos, imagens enviadas à vítima, expressões sutis ou mais incisivas.

O ASSÉDIO É SEMPRE PRATICADO NO LOCAL DE TRABALHO?

Não, mas tem que estar relacionado com o trabalho, mesmo que seja fora do estabelecimento. Como por exemplo, em intervalos, locais de descanso, ou através de caronas entre o trabalho e a residência da vítima.

ASSÉDIO SEXUAL É CRIME?

De acordo com a Lei n°10.224, de 15 de maio de 2001, que inseriu no Código Penal a definição do que seria o crime de assédio sexual a pena prevista é de um a dois anos, sendo: 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.

E NO SERVIÇO PÚBLICO? QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS?

No caso de o assediador ser servidor público, pode ser punido tanto na esfera civil, como nas esferas administrativa e penal. Já na esfera estadual há legislação específica sobre o assédio sexual.

Na Lei n° 8.112/90, não há uma abordagem clara sobre o assédio sexual, porém o crime pode ser punido, pois fere o princípio de moralidade, constituindo-se em incontinência de conduta. E, além disso, infringe os seguintes deveres: manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116, inciso IX); tratar as pessoas com urbanidade (art.116, inciso II).

Já na Lei 8.429/92 no artigo 11, o assédio sexual se enquadra no ato de improbidade administrativa, pois afronta os princípios da Administração Pública, podendo levar à perda da função pública.
Importante ressaltar que o Estado (União, Estado ou Município) pode ser responsabilizado civilmente pelos danos materiais e morais causados a vítima segundo o artigo 37, §6° e ao se comprovar o assédio e o dano o Estado deve indenizar a vítima.

EXISTE DIFERENÇA ENTRE O ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E O ASSÉDIO SEXUAL?

Sim. De forma geral o assédio se configura como um comportamento indesejado de obstinada insistência, perseguição que fere a moral do indivíduo com o objetivo de perturbar ou constranger.

No assédio moral interpessoal a ação é dada através de "conduta abusiva e reiterada, que atente contra a integridade do trabalhador com intuito de humilhá-lo, constrangê-lo, abalá-lo psicologicamente ou degradar o ambiente de trabalho" (MPT, 2017, p.15). O objetivo é prejudicar a autoestima, desestabilizando e comprometendo a vítima emocionalmente para que ceda a um possível pedido de demissão, alcançar uma meta, etc.



Pode ser horizontal, quando praticado entre colegas de trabalho e vertical descendente quando vem de um superior hierárquico e vertical ascendente quando é contra superiores hierárquicos.

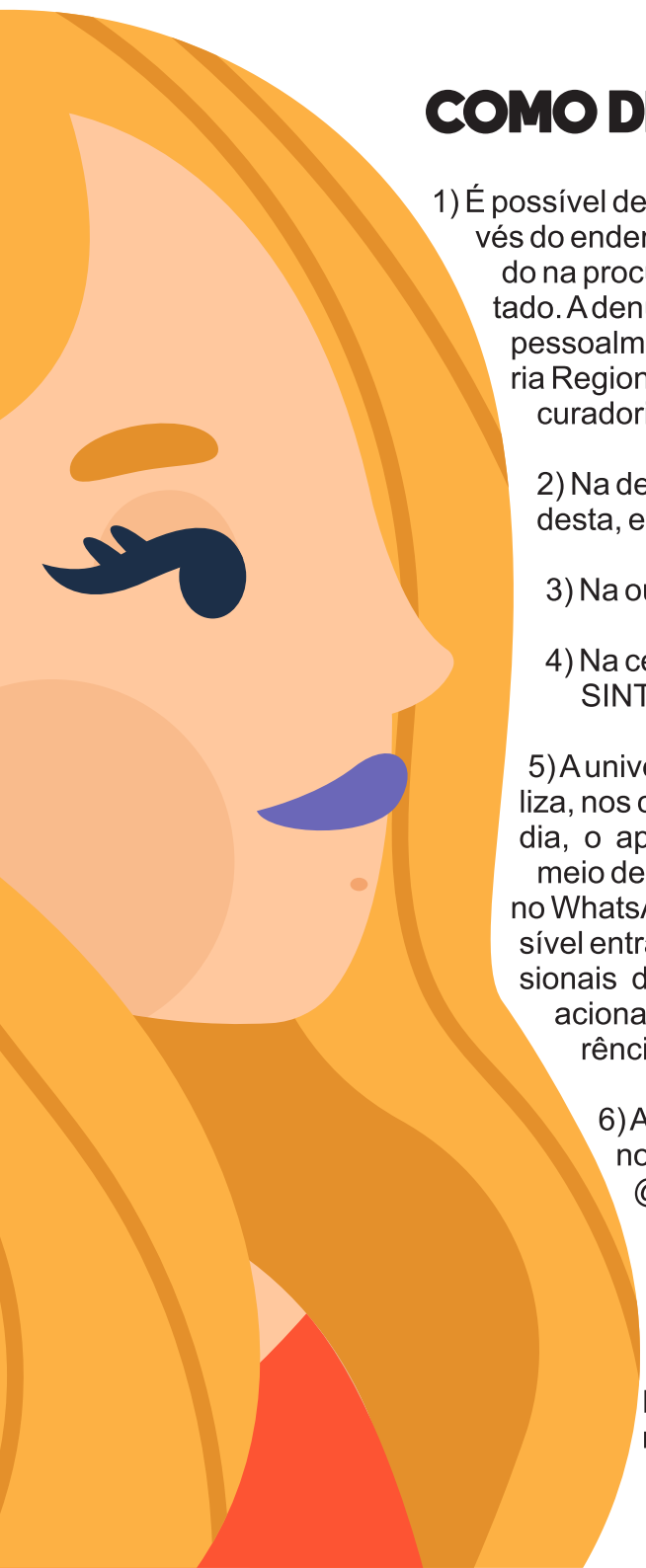
Já no assédio sexual há sempre uma intenção sexual na abordagem do assediador, que utiliza quase que dos mesmos meios do assédio moral, mas com o objetivo de obter vantagens sexuais em relação à vítima, em diversos casos associados a uma relação de poder.

COMO PROVAR O ASSÉDIO SEXUAL?

Antes de tudo, é importante ressaltar que o depoimento da vítima tem valor como meio de prova, pois apesar de muitas vezes ocorrer ocultamente o “ônus da prova é de quem alega” (CNMP, 2016, p.20).

Porém se a vítima tem a possibilidade de guardar bilhetes, e-mails, mensagens, gravar ligações, conversas, estes poderão ser usados como provas, mesmo que a gravação de conversas ou imagens não sejam consentidas pelo assediador (MPT, 2017).





COMO DENUNCIAR?

1) É possível denunciar no site do MPT através do endereço www.mpt.mp.br, clicando na procuradoria regional do seu Estado. A denúncia pode ser feita também pessoalmente na sede da Procuradoria Regional do seu Estado ou na Procuradoria do Trabalho no Município;

2) Na delegacia da mulher e, na falta desta, em uma delegacia comum;

3) Na ouvidoria da Universidade;

4) Na central de denúncias do SINTET – UFU;

5) A universidade também disponibiliza, nos campi da cidade de Uberlândia, o aplicativo "UFU Segura". Por meio de mensagem de texto ou voz, no WhatsApp (34) 99996-4597, é possível entrar em contato com os profissionais de vigilância, que, quando acionados, vão até o local da ocorrência para atender o solicitante;

6) Através do coletivo Acolhidas no e-mail: acolhidas.ouvidoria @gmail.com. Os atendimentos presenciais são realizados na ouvidoria, todas segundas, das 14h às 17h. O serviço é prestado no Escritório de Assessoria Jurídica Popular (Esajup), localizado no Bloco 5V (Santa Mônica).

CONCLUSÃO

Os debates acerca do assédio sexual no trabalho são muito importantes para que se desmistifique este assunto que causa tanto medo e constrangimento às vítimas que por vezes sofrem um julgamento moral ou "slut shaming"[3].

É necessário debater para que as pessoas entendam que a culpa nunca é da vítima e para que esta se sinta segura para denunciar e buscar ajuda. É inadmissível que depois de tantos avanços e conquistas das mulheres esse crime ainda ocorra.

Por isso o debate tem que ser feito não só pela classe trabalhadora, mas por toda a sociedade, pois não se trata de uma luta que se restrinja às mulheres, mas esta é uma luta de toda sociedade que acredita e almeja um ambiente justo e saudável para qualquer pessoa, independente de gênero.

[3] Ação que tende a ridicularizar e avaliar a mulher pelo seu comportamento, julgando a maquiagem, roupa ou quantidade de namorados que a mulher já teve (O ABC da Violência contra a mulher no trabalho, 2020).

REFERÊNCIAS

BRASÍLIA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO (COORDIGUALDADE). . **Assédio Moral e Sexual Previna-se**. 2016. Disponível em: http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio. Acesso em: 09 mar. 2020.

BRASÌLIA. Procuradoria-Geral do Trabalho. **O ABC da Violência contra a mulher no trabalho**. 2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-contra-a-mulher-no-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 09 mar. 2020.

BRASIL. LEI Nº 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**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 07 mar. 2020.

BRASIL. LEI Nº 8.429, DE 2 DE JUNHO DE 1992. **Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8429.htm. Acesso em: 07 mar. 2020.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 07 mar. 2020.

BRASIL. **Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências**, 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm. Acesso em: 09 mar. 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio Sexual no Trabalho – Perguntas e Respostas**. Brasília, maio de 2017.

EXPEDIENTE

Cartilha produzida pelo Sindicato de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições Federais de Ensino Superior de Uberlândia (SINTET-UFU), Gestão 2020-2022 "Na luta é que a gente se encontra". Tiragem: 3.000 exemplares

Sede Administrativa e Social:
Sua Salvador, 995, Bairro Aparecida
CEP: 38400-757
Uberlândia/MG
Telefone: (34) 3214-1649
WhatsApp: (34) 99649-3337
secretaria@sintetufu.org
www.sintetufu.org

Coordenação Geral: Robson Luiz Carneiro; Maria Cristina Lima e Silva; Wanderson de Andrade Fagundes | Coordenação de Administração e Finanças: Flávia Maria da Silva Santana; Lázaro Manoel Rodrigues | Coordenação de Formação e Relações Sindicais: Noemi Gonçalves dos Santos; Maria Cristina Sagário | Coordenação de Imprensa e Comunicação: Vilmar Martins Junior; Rodrigo Soares Porto | Coordenação de Assuntos de Fundações: Fernanda Rosa dos Santos; Elizete Mendes Rosa | Coordenação de Assuntos de Aposentados: Maria José Nascimento Fabiano; Lourdes Aparecida Do Val | Coordenação de Esporte, Cultura e Lazer: João Lucas de Paula Batista; Gerle Marques de Oliveira | Coordenação de Políticas Sociais Antirracismo: Lucas Pires Rodrigues; Lorrayne da Silva Brito | Coordenação de Assuntos Jurídicos e Relações de Trabalho: Gilberta Maria Pires de Oliveira e Souza; Marilda Arantes Oliveira | Suplência da Coordenação Colegiada: Marcia Dutra Ramos Silva; Karla Muniz de Oliveira; Cleide Maria de Jesus; Tiago Bacciotti Moreira; Aristides Valdivino de Paula | Conselho Fiscal – efetivos: Maria José França; Sebastião Elias da Silveira; Rodrigo Leoncio Siqueira da Costa | Conselho Fiscal – suplentes: Maria Nazaré Lima Alves; Ariosvaldo Pereira Lima; Marcelo Chagas de Carvalho | Jornalismo: Lorena Martins; Raissa Dantas (MTB 20058/MG) | Assessoria Política: Alexandre Igrecias | Assessoria Técnica: Carlos Monteiro | | Serviços Gerais: Elaine Aparecida Lopes | Secretaria: Nilda Moreira | Assistente Administrativo: Jhonatan Soares Andrade | Financeiro: Flávia Diniz de Souza | Motoristas: Jones Wayne da Silva; Reginaldo Mendes Sabino | Projeto Gráfico, Diagramação e Revisão: Raissa Dantas | Redação: Coordenação de Políticas Sociais Antirracismo

SINTET-UFU
FASUBRA

Rua Salvador, 995, Bairro Aparecida
(34) 3214-1649
(34) 99649-3337
secretaria@sintetufu.org
www.sintetufu.org

Chega de ASSÉDIO

