



CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO REGIONAL



PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL

Ministro do Desenvolvimento Regional - MDR

Rogério Simonetti Marinho

Secretário-Executivo

Claudio Xavier Seefelder Filho

Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno

José de Castro Barreto Júnior

Corregedor

Daniel Xavier Lara

Ouvidora-Geral

Jeanne Kettlin Alves Marques Medeiros

Cartilha digital sobre Assédio Sexual elaborada pela Corregedoria para a campanha do Programa de Integridade do MDR.

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	4
2. ASSÉDIO SEXUAL.....	5
2.1. O que é?	5
2.2. Quem assedia, quem é assediado?	7
2.3. Quais os tipos de assédio sexual?.....	8
2.4. Alguns exemplos de atos de assédio sexual.....	10
2.5. Consequências para a vítima:.....	12
2.6. Fui vítima, o que posso fazer?	14
2.7. Como provar o assédio sexual?	16
2.8. Sou testemunha, posso ajudar?.....	17
2.9. E quanto ao agressor?.....	18
2.10. Como prevenir?.....	19
2.11. Legislação e regulamentos relacionados.....	20
3. REFERÊNCIAS.....	22
4. ANEXO	23

1. APRESENTAÇÃO

O Ministério do Desenvolvimento Regional-MDR ciente de que a prevenção e o tratamento de casos de assédio são imperiosos para garantir a saúde física e mental dos seus servidores e colaboradores, segue promovendo as Campanhas internas de conscientização sobre temas relativos à integridade. Nesse sentido, a Corregedoria disponibiliza a seus servidores informações sobre Assédio Sexual, nos mesmos moldes da cartilha sobre assédio moral¹.

A vítima de assédio enfrenta uma série de barreiras e preconceitos para romper com o silêncio e, ainda, culpa a si própria pela ocorrência do assédio. Em função disso, os casos de assédio sexual são menos notificados. Essas barreiras precisam ser vencidas e para isso, contamos com você servidor. Se você está sendo vítima, não se cale, denuncie! Se você testemunhou condutas inadequadas, não seja cúmplice, denuncie!

Somos todos MDR, no combate ao assédio sexual!

1 Para acessar a cartilha de Assédio Moral, clique aqui.

2. ASSÉDIO SEXUAL

2.1. O QUE É?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Em outras palavras, trata-se de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, opressivo, ofensivo e impertinente.

Como regra geral, um único ato não configura o assédio sexual, é necessária a reiteração da conduta do assediador, a insistência. Entretanto, após analisar o caso concreto é possível que o ato, mesmo que isolado a um dado momento e restrito a uma única situação, seja caracterizado como assédio sexual, devido a sua gravidade.

Para caracterizar o assédio, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo – por parte



de quem assedia – de obter vantagem ou favorecimento sexual. O não consentimento deve ser interpretado amplamente, como não adesão à investida sexual do agressor.

Importante frisar que o assédio sexual não decorre da conduta da vítima, ou de sua vestimenta ou comportamento, mas do comportamento do agressor, de suas intenções, repelidas ou não, expressamente pela outra parte. O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no trabalho.

Por lei, é definido como o 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” (Código Penal, art. 216-A). O assédio sexual é, portanto, tipificado como crime. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Elementos que podem configurar o assédio sexual:

- a. A presença do sujeito ativo do assédio - o assediador ou assediadores - e do sujeito passivo - o assediado, a vítima;
- b. O comportamento do agente que visa a vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para outro trabalhador ou grupo;
- c. Rejeição à conduta;
- d. Reiteração da conduta;
- e. Relação de emprego ou de hierarquia (observe-se que esse requisito só é exigido para o crime de assédio sexual e para definir o assédio por

chantagem, como adiante será esclarecido; nos outros casos, mesmo fora de relações de emprego ou hierarquia, pode ser configurado o assédio).

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

Não, mas exige-se que o assédio sexual ocorra por conta do trabalho, ainda que fora do Ministério. Neste caso, também estão inclusas as relações de trabalho que não requerem a presença física do servidor (atividades externas e teletrabalho).

Por exemplo, quando é oferecida uma carona por um colega após o expediente, na qual o assediador acaba intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho. Ou nos dias de descanso, o assediador mantém o contato com a vítima, por meio de redes sociais, causando constrangimento e intimidação no retorno ao trabalho.

2.2. QUEM ASSEDIA, QUEM É ASSEDIADO?

O assédio sexual atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer. Tal atitude, ainda que menos comum, pode ocorrer tendo os homens como vítimas. É possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero.



2.3. QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL?

Distinguem-se, em doutrina, dois tipos de assédio sexual: assédio por chantagem e assédio por intimidação.

- **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 intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. **Essa é a forma clássica de assédio** tipificada como crime no Código Penal.

- **Assédio sexual por intimidação ou ambiental:**

ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação, tornando o ambiente hostil. Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade 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.

Essa forma não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.



Por vezes, o assédio sexual por intimidação é confundido com assédio moral. Conforme visto na primeira cartilha², assédio moral é toda e qualquer 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. É o assédio de pessoa para pessoa, em que o assediador objetiva minar a autoestima, desestabilizar, prejudicar ou submeter a vítima emocionalmente para que ceda a objetivos como pedido de exoneração, atingimento de meta, perda de cargo, por exemplo.

O assédio de forma geral é a insistência impertinente, a perseguição, a abordagem velada, que viola a esfera moral do indivíduo. Sendo assim, o assédio sexual diferencia-se do assédio moral interpessoal pela conotação sexual presente nos meios utilizados ou nos fins pretendidos.

2.4. ALGUNS EXEMPLOS DE ATOS DE ASSÉDIO SEXUAL

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas, **não sendo necessário o contato físico**. No ambiente de trabalho, atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ou às escolhas sexuais das pessoas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários constrangedores sobre a figura do gênero oposto, são exemplos de atitudes que devem ser evitados.

Outros exemplos de atitudes inadequadas:

- Insinuações, explícitas ou sutis, como comentários, imagens enviadas por mensagens eletrônicas, de caráter sexual;

2 Para acessar a cartilha de Assédio Moral, clique aqui.



- 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;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o cargo;
- Perturbação, ofensa;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Frases ofensivas ou de duplo sentido;

- Perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador;
- Elogios atrevidos;
- Contato físico não desejado;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibição de material pornográfico, como o envio de e-mail aos subordinados.

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes **NÃO NECESSARIAMENTE CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL**, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho ou até configurarem outros crimes ou contravenções.

Diferente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode ser repetida, ou não.

2.5. 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 moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças. Outros danos possíveis:

- Integridade física e psicológica afetada, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do auto



isolamento e do sentimento de culpa mediante questionamento da própria conduta;

- Estresse emocional, ansiedade, insegurança;
- Significativa redução da autoestima;
- Diminuição da produtividade;
- Afastamento por doenças;
- 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.

Além disso, as perdas refletem-se também no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais colegas, com a queda da produtividade e da qualidade, a ocorrência de doenças profissionais, causando, ainda, a rotatividade de trabalhadores em razão do assédio sofrido.

2.6. 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 mesmo, é importante **romper a barreira do isolamento** e trazer a público os fatos ocorridos.

Algumas atitudes são importantes para fazer cessar o assédio e evitar que ele se propague e se agrave no ambiente de trabalho:

- 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 os colegas, amigos e familiares, formando uma rede de apoio (rede de resistência);

- 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);
- Livrar-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 de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) e, se, eventualmente a vítima for homem, registre a ocorrência na delegacia comum;
- Denuncie o ocorrido à Ouvidoria-Geral ou à Comissão de Ética.



2.7. COMO PROVAR O ASSÉDIO SEXUAL?

Como dito acima, é difícil provar o assédio sexual, porque, em regra, essa conduta ocorre ocultamente e o ônus da prova é de quem alega, ou seja, da própria vítima. Porém é possível prová-lo, por exemplo, por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, documentos, áudios, vídeos, testemunhas, ligações telefônicas, e outros.

Diante da dificuldade de se provar o assédio sexual, a doutrina e a jurisprudência têm valorizado a prova indireta, ou seja, prova por indícios e circunstâncias de fato. Por isso, as regras de presunção devem ser admitidas e os indícios possuem sua importância potencializada, sob pena de se permitir que o assediador se beneficie de sua conduta oculta. Inclusive, admite-se a gravação de conversas ou imagens por um dos envolvidos no ato – interlocutor - ainda que sem o conhecimento do agressor.

É essencial, por outro lado, que a vítima tenha consciência de que o seu depoimento tem valor como meio de prova.

Rompa o silêncio!

Buscar ajuda e enfrentar o problema é fundamental!

Com o afeto e a solidariedade de colegas, familiares e amigos, você terá melhores condições de enfrentar o(a) agressor(a). **Proteja-se!**

2.8. SOU TESTEMUNHA, POSSO AJUDAR?

Se você é testemunha de cena(s) de assédio sexual no trabalho seja solidário com seu colega, supere seu medo e denuncie. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso. 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-Geral ou ao superior hierárquico do assediador.



2.9. E QUANTO AO AGRESSOR?

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.

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. A prática do assédio pode levar à perda da função pública do agente.

O Estado (União/MDR) 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 hie-

rárquico. 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.

2.10. COMO PREVENIR?

A prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos. Os gestores são particularmente 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 o assédio sexual;
- Fazer constar do código de ética do servidor medidas de prevenção do assédio sexual;
- Incentivar a prática de relações respeitadas 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.



Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível. Para que isso aconteça, é preciso vigilância constante e cooperação. A ação contra o assédio sexual é uma luta de todos que desejam um ambiente de trabalho saudável, independentemente do gênero.

2.11. LEGISLAÇÃO E REGULAMENTOS RELACIONADOS

- A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, o que promoveu uma evolução da legislação, pois o assédio sexual era enquadrado no 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.
- Constituição Federal/88: o assédio sexual representa uma violação à dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV), assim como aos direitos fundamentais à saúde, ao trabalho e à honra (arts. 5º, X e 6º).
- Lei 8.112/90: são deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).
- Decreto 1.171/94, que aprovou o Código de Ética Profissional do Serviço Público, estabelecendo a consciência dos princípios morais como um dos norteadores da conduta do servidor, não podendo este jamais desprezar o elemento ético em suas

ações. Este código também estabelece algumas vedações sobre a conduta dos servidores.

Decreto 1.171/94

“XV - E vedado ao servidor público: (...)

f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores.”

- **Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal:** recentemente, o Ministério da Economia lançou um manual com a finalidade de orientar os agentes públicos federais quanto aos princípios e padrões de conduta, seja desempenhando suas funções presencial ou remotamente, como um complemento ao arcabouço legal e normativo em vigor. Foram apresentadas boas práticas que se constituem no padrão de comportamento que é esperado do servidor, bem como as condutas tidas como inadequadas. O assédio sexual está listado no Capítulo 5, no item “w”, como conduta imprópria. Vejamos:

*w) praticar ou tolerar o assédio moral **ou assédio sexual**, independentemente de provocar danos à integridade física daqueles que se tornam alvos, expondo-os a situações humilhantes e constrangedoras;”*

3. REFERÊNCIAS

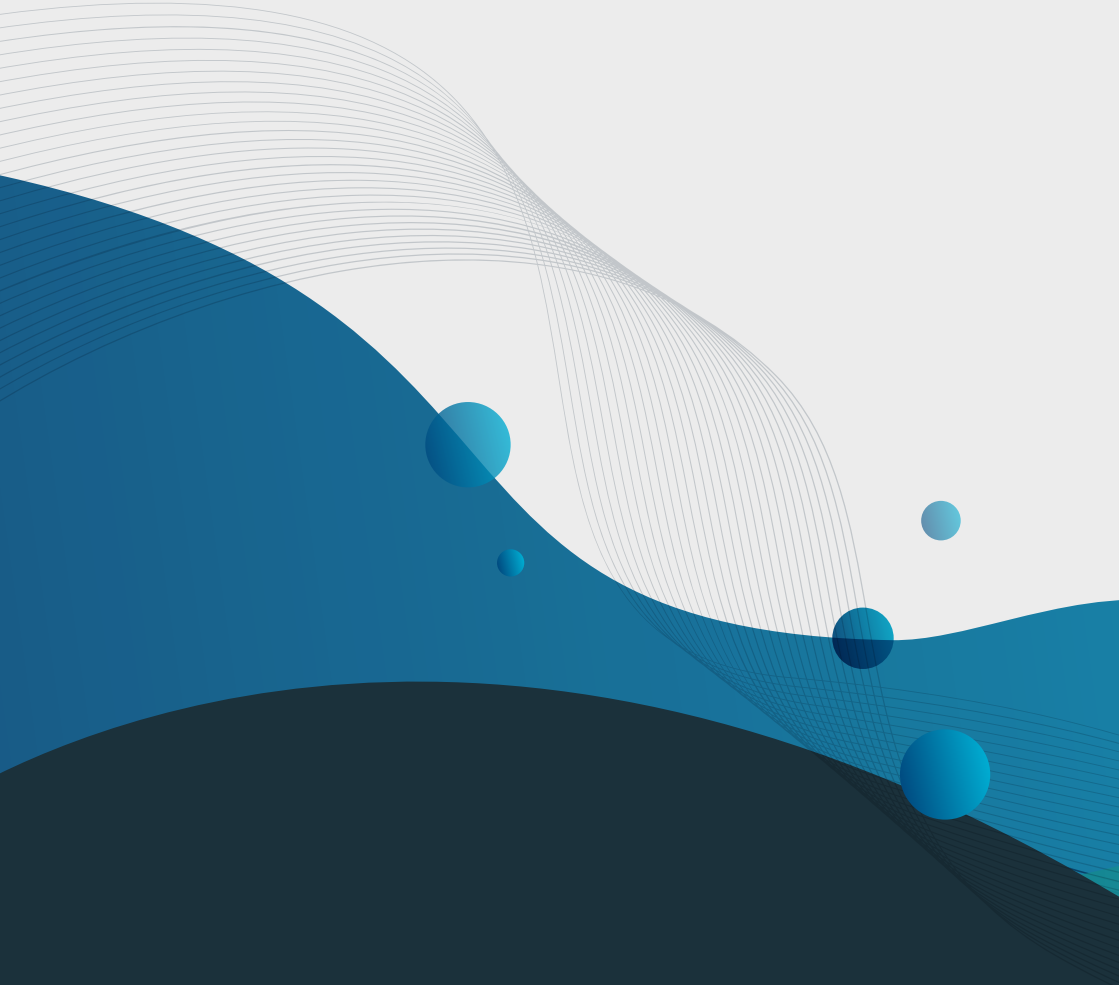
1. Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). *Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – Pare e Repare, por um ambiente de trabalho mais positivo*. Brasília - DF, 2019.
2. Wagner, J.L; Rambo, L. I; Spacil, D. R. *Cartilha Informativa Assédio Sexual. Informações para o trabalhador*. Wagner Advogados Associados. Santa Maria – RS, 2014.
3. Ministério da Economia. Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. *Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal*. Brasília - DF, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/centrais-de-conteudo/arquivos-publicacoes/manualdeconduta-doagentepublicocivil.pdf>
4. FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. *Assédio Moral e Sexual no trabalho: prevenção e enfrentamento na Fiocruz*. Rio de Janeiro, 2014.
5. Conselho Nacional do Ministério Público. *Assédio Moral e Sexual: previna-se*. Brasília-DF, 2016.
6. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. *Assédio Moral e Sexual*. Brasília-DF, 2011.
7. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. *Assédio Moral e Sexual*. Brasília-DF, 2019.
8. Ministério do Trabalho e Emprego. Subcomissão de Gênero e Comissão de Ética do MTE. *Assédio Moral e Sexual no Trabalho*. Brasília-DF, 2010.

9. Ministério Público do Trabalho, Organização Internacional do Trabalho. Assédio Sexual no Trabalho – Perguntas e Respostas. Brasília-DF, 2017.
10. Ministério da Saúde. Assédio Sexual, Violência e sofrimento no ambiente de trabalho. Brasília-DF, 2008.

4. ANEXO

O Ministério Público do Trabalho, com apoio da Organização Internacional do Trabalho, produziu conteúdo audiovisual que trata do assédio sexual de forma direta e simples. São 6 vídeos curtos. Para assistir, basta clicar nos *links*.

- **Episódio 1:** https://www.youtube.com/watch?v=M_nGxBoVEeY&t=8s
- **Episódio 2:** <https://www.youtube.com/watch?v=TFS6qb-P2oo8>
- **Episódio 3:** <https://www.youtube.com/watch?v=60BMgd-V6GAA&t=5s>
- **Episódio 4:** <https://www.youtube.com/watch?v=JLy2ISUc-Cel>
- **Episódio 5:** https://www.youtube.com/watch?v=0Hu4fP-TR_4A
- **Episódio 6:** <https://www.youtube.com/watch?v=lvNffbd-zn70&t=31s>



MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO REGIONAL



PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL