

Cantada não é elogio
Campanha contra o assédio sexual e
a opressão de gênero



MINISTÉRIO
DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO
DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO



Presidenta da República
Dilma Rousseff
Ministro do Trabalho e Previdência Social
Miguel Soldatelli Rosseto

Fundacentro
Presidenta
Maria Amelia Gomes de Souza Reis
Diretor Executivo
Luiz Henrique Rigo Muller
Diretor Técnico
Robson Spinelli
Diretor de Administração e Finanças Substituto
Sérgio Luiz Pereira

Comissão Interna de Saúde do Servidor - Cissp
Membros

Cristiane Queiroz B. Lima
Daniela Sanches Tavares
Eliane Vainer Loeff
José Hélio Lopes Batista
Marcelo Alexandre de Vasconcelos
Marcela Sarto Alvares Otero Pontes
Juliana Andrade Oliveira
Roseclair Rodrigues de Campos

Instituições apoiadoras:

Comissão de representação dos servidores da Fundacentro
Sindicato dos trabalhadores no serviço público federal do Estado de São Paulo

Ficha Técnica
Coordenação Editorial: Glaucia Fernandes
Revisão de texto: Karina Penariol Sanches
Design gráfico e capa: Cleber de Oliveira Reis (estagiário)
Ilustrações: Macia Teixeira

Trabalho não é lugar de cantada. E cantada não é elogio quando é feita em uma situação em que a pessoa não tem chance de reagir. Cantada no trabalho é assédio sexual verbal e você – vítima ou testemunha – pode denunciar.

Assédio sexual não é apenas a ocorrência de situações de claras investidas sexuais não consentidas. São também práticas sutis que passam quase despercebidas, a não ser para quem o sofre. Qualquer gesto ou palavra que insinue uma aproximação com conotação sexual indesejada no ambiente de trabalho é uma forma de violência psicológica e sexual.

O assédio sexual no trabalho “consiste num comportamento de conotação sexual não desejado pela destinatária, que ofende a sua integridade física e moral, o seu desempenho e progresso profissionais, violando o seu direito constitucionalmente garantido, ao trabalho e ao emprego em igualdade de circunstâncias” (Dias, 2008).

Segundo a OIT, o assédio se manifesta de forma verbal, física, visual ou psicológica. Quanto ao assédio sexual verbal, a Defensoria Pública do Estado de São Paulo, na cartilha *Vamos falar sobre o assédio sexual*, esclarece que, conforme o **art. 61 da Lei nº 3.688/1941**, também é crime quando alguém diz coisas desagradáveis e/ou invasivas (as famosas “cantadas”) ou faz ameaças. Desde 2001, o assédio é crime no Brasil, de acordo com a **Lei nº 10.224/2001**, com pena de um a dois anos de detenção.

Infelizmente, o assédio sexual continua ocorrendo no trabalho e, assim como o assédio moral, é realizado de diversas formas, como comentários, gestos, disposição de imagens ou atitudes.

“Ele me olha no elevador bem direto naquelas partes, como se eu estivesse nua.”

“Todo dia passa aqui e diz: só vim te dar bom dia porque você é uma moça bonita.”

“Por que não aparece uma gracinha destas pra trabalhar lá no meu setor, hein?!”

“E aí, boneca?”

“Ô Delícia, hein?”

“Estão dizendo que você só continua aqui porque sai com o seu chefe.”

... Em um local de trabalho qualquer...
num elevador qualquer.





... E quando é que você vai lá na minha sala tomar um cafezinho comigo?



O encontro com os colegas no intervalo para o almoço...



Vira **assédio sexual!**





As mulheres são vítimas preferenciais de violências verbais e sexuais, porém pode acontecer com homens. De acordo com a OIT (ILO, 2010), 1 em cada 4 mulheres sofre ou sofrerá assédio sexual no trabalho.

Dados do Ministério da Saúde, de 2011, confirmam que 88,5% das vítimas de estupro no Brasil são mulheres e 96% dos agressores são homens. As mulheres pardas e negras são mais vulneráveis, tendo sido 51% do total de vítimas deste tipo de violência.

O assédio sexual pode partir de um superior (caso mais comum), de um colega de trabalho ou de clientes e usuários de serviços. No ambiente de trabalho nos quais agentes públicos possuam diferentes condições de contrato, há uma desigualdade de *status* entre trabalhadores com estabilidade (**servidores**) e aqueles contratados indiretamente (**terceirizados**). Seja esta relação de poder explicitada ou não, ela faz parte do contexto de qualquer conversa que ocorra em situação de trabalho. Quando um comentário pessoal é feito nesta situação, a possibilidade de reação a ele não é igualitária, o que faz com que abusos possam ocorrer. No caso de funcionárias terceirizadas, que não possuem estabilidade e podem ter seus empregos facilmente removidos, como reagir quando um colega de trabalho com cargo superior declara que ela é tão bonita que poderia levá-la para casa?

As vítimas de assédio verbal e sexual são costumeiramente mulheres em cargos hierarquicamente vulneráveis, de forma que se torna natural para o agressor esperar que ela não reaja. Entre as profissões que mais sofrem com este problema está a das secretárias. Segundo o sindicato da categoria, 25% das sindicalizadas declararam ter sofrido assédio.

O fato de secretárias trabalharem isoladas e em relação direta com seu superior deixa-as desprotegidas de uma investida sexual. Acrescente-se a esta desproteção o fato de que, no serviço público, é comum que elas sejam contratadas por terceirização.

O assédio pode colocar em questão as competências profissionais da trabalhadora ou simplesmente desqualificá-la enquanto profissional. Um exemplo é a prática da chantage pela promoção no trabalho, que é obstaculizada por uma troca de favores sexuais. Este tipo de assédio costuma ter também a ameaça do contrário, ou seja, caso a trabalhadora não ceda, poderá perder sua posição, seu espaço, parte de sua remuneração ou mesmo o próprio emprego.

Entre diversas práticas de assédio, outra comum é a produção de um ambiente de trabalho hostil ou mesmo constrangedor no qual as mulheres são obrigadas a presenciar conversas com piadas sexistas.

Os danos à saúde das trabalhadoras que sofreram assédio sexual são devastadores. Segundo a OIT (ILO, 2010), “vítimas de assédio sexual sofrem de sintomas psicológicos como sentirem-se frágeis, culpadas, sofrem insônia, tensão, raiva e depressão, assim como sintomas biológicos como dores de cabeça, dores musculares, ânsia de vômito, pressão alta, mudança no peso e fadiga”. Além disso, o assédio sexual pode ocasionar a perda do emprego, já que na maior parte das vezes as mulheres se vêm forçadas a se demitirem.

O assédio verbal e sexual é um tipo de violência resultante de uma relação social de opressão entre homens e mulheres e pode ser eliminado se houver mobilização em torno do assunto. Neste sentido, e de acordo com diversas iniciativas no mundo inteiro pela igualdade de cidadania entre homens e mulheres, esta campanha vem fazer a sua parte na busca de um bom ambiente de trabalho para elas também.

A Cissp convida todos a refletir sobre este assunto e respeitar as colegas de trabalho. As mulheres não devem ter medo de entrar no elevador sozinhas com um homem, ou o encontrar na escada de incêndio, ou mesmo de entrar na sala de um colega ou chefe para entregar documentos. É inaceitável que o corpo de uma pessoa seja tocado sem sua permissão.

Assédio verbal e sexual é uma força de coação, de diminuição do espaço de atuação de uma mulher, de cerceamento de suas capacidades profissionais. Além disso, diminui a capacidade laboral da vítima e das testemunhas do ocorrido.

A mulher que se sentir constrangida deve relatar o ocorrido a outras colegas. O silêncio sobre as situações sofridas faz com que o assediador ganhe espaço para continuar agindo. Compartilhar as situações vividas ajuda todos a criarem um ambiente de trabalho no qual não haja espaço para tratamento sexualizado ou hostil. Listamos algumas orientações fundamentais para lutar contra o assédio sexual no trabalho (Brasil, Ministério do Trabalho e Emprego, 2009):

Sair de uma posição submissa para uma atitude mais ativa: dizer claramente não às investidas.

Contar para os(as) colegas o que está acontecendo. Além do alívio psíquico que isso oferece, você pode descobrir que não é a única a passar por este problema.

Conversar com colegas que possam ser testemunhas – assim como no assédio moral, o assédio sexual causa sofrimento nas testemunhas, que são coibidas a não reagirem.

Reunir provas, como bilhetes, presentes, registros telefônicos, emails e, se possível, dados pessoais do agressor, como nome completo e RG. Eles serão úteis caso seja necessário realizar denúncia em delegacia de polícia.

Relatar o acontecido à Comissão de Ética da Fundacentro e à Cissp.

As mulheres estão aqui para trabalhar na função para qual foram contratadas, para se desenvolver profissionalmente e, assim, fazer da Fundacentro um centro de excelência em pesquisa e formação profissional.

Sem cantadas, sem comentários com apelo sexual e sexista, o que sobra é um ambiente de trabalho com leveza e respeito, agradável para todos e para todas.

Novembro 2015

Referências

ILO. *Guide on prevention of sexual harassment in the workplace*. Beijing Zhongze Women's Legal Consultation and Service Center. 2010. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/--ilo-beijing/documents/publication/wcms_157626.pdf. Acesso em: 13 out. 2015.

DIAS, Isabel. Violência contra as mulheres no trabalho. O caso do assédio sexual. *Sociologia, problemas e práticas*, Lisboa, n^o 57, p. 11-23, 2008.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO. *Vamos falar sobre assédio sexual*. Folder disponível em: <http://www.defensoria.sp.gov.br/dpesp/repositorio/41/folderassedio.pdf>. Acesso em: 13 out. 2015.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Assédio sexual e moral no trabalho*. Brasília, 2011. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALE-SEXUAL%20web.pdf>. Acesso em: 19 out. 2015.

Sobre o livreto

Composto em:
Bookman oldstyle e Myriad web pro
papel couchê 150g
formato 21x14,8 cm
Tiragem: 10.000 exemplares
Impressão: Gráfica da Fundacentro
2016

MINISTÉRIO
DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO
DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Rua Capote Valente, 710
São Paulo - SP
05409-002
tel.: 3066-6000

www.fundacentro.gov.br

