

Assédio Sexual no Trabalho

Campanha de
Prevenção e
Combate ao
Assédio Sexual

CNB

Confederação
Nacional dos
Bancários



Para começo de conversa

As mulheres, desde o momento em que ingressaram em massa no mercado de trabalho, 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’.

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.”

O que diz a Organização Internacional do Trabalho

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

- ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego
- 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 têm todo o direito de continuar existindo. Sabemos que muitos colegas se apaixonam e alguns até se casam e ficam juntos pelo resto de suas vidas. A isso damos o nome de atração sexual recíproca e, às vezes, chamamos de amor.

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 sexo só é bom quando as partes envolvidas querem.



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. Segundo todas as pesquisas realizadas sobre o assunto, apenas 1% dos homens são assediados no trabalho.

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 assédio sexual 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 sexual 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 auto-estima, 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. Velhos fantasmas de comportamento surgem das sombras: “será que eu dei algum sinal para

que ele avançasse?” “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

As 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...”, “ela estava provocando com aquela maneira de dar risada”.

Ora, já vimos que 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.

O perigo de considerar o assédio como coisa natural

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

Fomos criados e criadas 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, sem nos darmos conta, vamos alimentando os preconceitos e favorecendo as discriminações.

Mas não há nada de natural na prática do assédio sexual. Tal prática não nasce de nenhuma árvore da natureza.

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 seres 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 aprendidos 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, intuimos 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 sai 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 depreciavam as mulheres, utilização de calendários ou pôsteres de modelos nuas formam um ambiente hostil de trabalho.

Cena de um assédio

“**E**le sempre fazia
aquele olhar.

Você sabe, aquele
olhar que despe a
gente. E a maneira
como sua mão de-
morava na minha.

Quando ele ficava
sozinho comigo na
sala, era um horror,
tentava sempre me pu-
xar, me abraçar. Ele dizia

que se saísse com ele, eu ia me
dar muito bem. Aí chegou o fim de tarde que ele fa-
lou: por que a gente não dá uma esticadinha em um
motel? Você vai adorar.

Eu disse: não senhor.

Uma semana depois eu estava no olho da rua.”



O que a lei brasileira diz sobre Assédio Sexual

Por enquanto, em termos nacional, o assédio sexual é enquadrado no artigo 146 do Código Penal, que versa sobre “Constrangimento Ilegal” - que prevê detenção de 3 meses a 1 ano ou multa.

Outro recurso é o artigo 1521 do Código Civil, que atribui ao empregador responsabilidade civil e, em tese, a vítima poderia exigir indenização da empresa. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o assédio sexual pode ser considerado falta grave, o que permite demitir o assediador por justa causa.

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1995) classifica o assédio sexual no trabalho “como uma das formas de violência contra a mulher”.

Por fim, há projetos, como o da deputada Iara Bernardes, tramitando em Brasília, para enquadrar como crime o assédio sexual.

O que outros países dizem sobre o Assédio Sexual

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

O que diz o movimento de mulheres

A IV Conferência Mundial sobre a Mulher, convocada pela ONU em 1995 e realizada em Pequim, diz o seguinte na sua Plataforma de Ação: “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”.

Organizações governamentais e não governamentais também começam a dedicar esforços e a trabalhar de forma consistente pelo fim do assédio sexual.

O que a mulher assediada pode fazer

A primeira dica é romper o silêncio, que é o pai dos grandes males. 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 o 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.

Uma ação concreta do Sindicato é a elaboração e produção de Campanhas

Preventivas e de Com-

bate ao assédio se-

xual no trabalho,

com o objetivo

de sensibilizar e

mobilizar o

conjunto de

trabalhadores

para a questão.

O Sindicato

já está na bata-

lha contra o as-

sédio sexual e

esta cartilha é um

dos instrumentos des-

sa luta.



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 Sindicato dos Bancários e o Assédio Sexual

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 equanimidade, sem discriminar gênero, raça, deficiência física e orientação sexual.

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

“As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a iniciar uma campanha contra o assédio sexual no local de trabalho, em conjunto com a Confederação Nacional dos Bancários (CNB) e os sindicatos.

1. As denúncias de assédio serão apuradas em uma comissão bipartite (sindicato e empresa)

2. A pessoa assediada terá estabilidade durante o período que perdurar a investigação, sendo que, uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por um ano

3. Durante a investigação, ou mesmo depois de apurado e confirmado o fato, a vítima de assédio sexual não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por livre escolha

4. Confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493”.

A luta agora é para que esta Proposta conste da Convenção Coletiva da categoria bancária.



Para terminar de vez com o assédio sexual

Ação contra o assédio sexual não é uma luta de mulheres contra homens. Ela é uma luta de todos, inclusive de todos os companheiros 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 da Confederação Nacional dos Bancários (CNB/CUT) em parceria com o Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região, com apoio do Fundo para Igualdade de Gênero da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (CIDA).

Elaborada por: Comissão Nacional Gênero, Raça e Orientação Sexual da CNB- CUT e Coletivo de Gênero do Sindicato dos Bancários de SP.

Textos: Fernanda Pompeu • **Revisão:** Cecília Marks • **Ilustração:** Heloisa Christina Stamato Cupini • **Diagramação:** Virginia Leite • **Impressão:** Bangraf • Tiragem: 100 mil exemplares.

Patrocínio

