

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

**Trabalho não é lugar de cantada.
E cantada não é elogio quando é
feita em uma situação em que a
mulher não tem chance de rea-
gir. Cantada no trabalho é assé-
dio 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. Recentemente também a cartilha da Defensoria Pública do Estado de São Paulo esclarece a existência do assédio sexual verbal, isto é, quando alguém diz coisas desagradáveis e/ou invasivas (as famosas “cantadas”) ou faz ameaças também é crime, conforme **Art. 61 da Lei nº 3688/1941**. 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.

Mas 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”

As mulheres são vítimas preferenciais de violências verbais e sexuais. De acordo com a OIT (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 a 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.

- **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 e 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 ao Comitê 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.

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 13/10/2015.

DIAS, Isabel. “Violência contra as mulheres no trabalho. O caso do assédio sexual”. Sociologia, problemas e práticas, n.º 57, 2008, pp.11-23

DEFENSORIA PUBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO. Vamos falar sobre Assédio Sexual. Cartilha folder disponível em <http://www.defensoria.sp.gov.br/dpesp/repositorio/41/folderassedio.pdf> Acesso em 13/10/2015.

BRASIL. MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO. Assédio Sexual e Moral no Trabalho. Cartilha elaborada pela Subcomissão de Gênero com participação da Comissão de Ética do MTE. Brasília, 2011. Disponível em <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf>. Acesso em 19/10/2015.

