

CARTILHA-PACTO DE RESPONSABILIDADE ANTI-ASSÉDIO SEXUAL NO SETOR DO AUDIOVISUAL

Esta cartilha é uma construção colaborativa e constante de entidades representativas do setor audiovisual que se voltam a combater a ocorrência de comportamentos abusivos no ambiente de trabalho e nas suas adjacências.

A luta por um ambiente de trabalho sadio e inclusivo é e deve ser uma preocupação de todos os elos da nossa cadeia produtiva. Exatamente por isso, ainda que não participantes diretos da construção destas recomendações aqui pactuadas, encoraja-se fortemente que tais práticas sejam observadas e aprimoradas por todos participantes, diretos e indiretos, do setor audiovisual.

Mais do que uma cartilha que dite o que é certo ou o que é errado, o que verdadeiramente se busca aqui é a conscientização através de uma cultura de respeito ao próximo.

Agradecemos à roteirista e feminista Antonia Pellegrino e ao advogado Caio Mariano pela iniciativa de provocar o setor audiovisual a desenvolver uma política de combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

Partilham deste ideal:

- **ABRAGAMES**

- **APRO**

- **BRAVI**

- **SIAESP**

- **SICAV**

- **SINDCINE**

- **SATED (RJ e SP)**

- **STIC**

AUTORES COLABORADORES

Antonia Pellegrino –

Caio Mariano – caio@caiomariano.com.br

Magda HruzaAlqueres – mhruza@adv.oabrij.org.br

Mateus Basso – juridico@apro.org.br

O ano de 2017 será sempre lembrado como um marco na luta contra o assédio sexual na indústria cinematográfica. Nesse emblemático ano, escândalos e denúncias de assédios sexuais, envolvendo os mais diversos profissionais ligados à indústria do audiovisual ganharam as páginas dos noticiários mundo afora.

Desde casos e denúncias de práticas abusivas e recorrentes de importantes figuras de Hollywood, até casos envolvendo pessoas notórias do cenário nacional fizeram levantar a discussão da prática de assédio sexual e a sua recorrência no ambiente de trabalho das produções audiovisuais.

Na esteira deste debate, acompanhou-se o surgimento de importantes movimentos orgânicos e representativos do meio profissional, tais como o *Time'sup*¹ nos EUA e o *Mexeu com uma, mexeu com todas (#chegadeassédio)*² aqui no Brasil, que ressaltam não só a relevância e atualidade do tema, como também o seu potencial midiático, sobretudo com repercussões e empatia de outros importantes setores da sociedade.

Nesse sentido, ainda que não seja uma questão exclusiva de gênero, é inafastável a conexão do tema de assédio sexual também com os discursos de empoderamento da força feminina no ambiente social, assim como, por contrário, na contenção de comportamentos sexistas e misóginos, revelando ainda mais o caráter iminente de discussão da presença do assédio sexual no ambiente de trabalho.

São questões independentes, mas que transbordam suas fronteiras e se entrelaçam, o que aumenta a sua força viral e estabelece uma conjuntura que exige uma resposta rápida e eficaz para o combate de condutas abusivas.

Não coincidentemente, esta cartilha se inspira no documento publicado em Janeiro de 2018 pelo *PGA – Producers Guild of America*³ – que orienta seus associados com diretrizes anti-assédio sexual.

Com o mesmo propósito, esta cartilha busca cumprir seu primeiro objetivo: que é o de inserção dos profissionais e agentes econômicos da indústria do audiovisual em uma sociedade voltada para o futuro e, portanto, mais responsável e comprometida com a adoção de práticas eticamente ajustadas.

A mesma preocupação que se observa no maduro mercado norte americano se replica mundo afora, denotando a universalidade do embate contra o assédio sexual, que perpassa por três momentos fundamentais: i) prevenção de casos de assédio sexual; ii)

¹<https://www.timesupnow.com/>

²<https://www.huffpostbrasil.com/2017/04/04/mexeu-com-uma-mexeu-com-todas-as-atrizes-globais-se-unem-por-a-22025534/>

³<http://www.producersguild.org/blogpost/923036/293121/Producers-Guild-of-America-Anti-Sexual-Harassment-Guidelines>

reparação de danos eventualmente causados à vítima, em primeiro lugar, e ao próprio ambiente de trabalho e à produção audiovisual em si, e; iii) adoção de medidas punitivas que visem coibir novos assédios.

Ainda cumpre esclarecer que o tema de assédio moral no ambiente de trabalho é correlato, porém muito mais abrangente que o assédio sexual. Certamente também figura como uma preocupação constante deste grupo, e merecerá um cuidado especial futuramente. Para o momento, de modo a concentrar os esforços de maneira mais eficaz para cada questão, trataremos do assédio sexual, já sabendo, contudo, qual será o próximo passo que deveremos dar na busca de uma cultura de boas práticas e produtividade moralmente responsáveis.

Assim sendo, agora nos ateremos restritamente à análise e orientação sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho.

MAS AFINAL, O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O bom senso sempre delineou genericamente a caracterização de condutas e comportamentos que se enquadrem como “assédio sexual”. Em linhas gerais, assédio sexual é todo e qualquer comportamento atípico entre duas pessoas, no qual uma se conduz de forma ofensiva e/ou inoportuna à outra, através de qualquer gesto, conduta ou maneira que exaltem uma conotação sexual, isto é, que vise obter favores ou vantagens sexuais.

Tratam-se de abordagens grosseiras ou agressivas reiteradas, sendo posturas inadequadas que geram, além de constrangimento, o sentimento de humilhação e medo.

Se a abordagem não é consensual é, de fato, assédio sexual. Quando falamos de respeito, não é difícil concluir que linguagem ofensiva não é elogio. Não importa a roupa ou o jeito como a(o) profissional está vestido ou se comporta. É tempo de eliminar a ideia de “joguinho”, pois ela abre espaço para interpretações erradas de que pressionar, manipular e invadir o espaço da(o) colega de trabalho faz parte da paquera. Sabemos que a diferença é simples, mas o tema é complexo.

A conduta do assédio sexual pode ser manifestada física ou virtualmente por meio de palavras, gestos ou outros meios propostos ou impostos às pessoas contra a sua vontade. Ainda, pode ser manifestada por meio de contato físico e/ou com o uso da força, levando a eventos mais graves, como à prática do crime de estupro.

Se por um lado uma descrição assim tão genérica permite o enquadramento de um leque amplo de possibilidades, por outro, peca na mesma medida ao não fornecer uma objetividade segura necessária para tratar um tema tão sensível socialmente.

__ O CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL

Ainda não há, na legislação brasileira, regulação específica sobre as diversas formas em que o assédio sexual pode se manifestar.

Contudo, quando praticada no ambiente de trabalho, a conduta do assédio sexual, pode configurar crime nos termos do **artigo 216-A do Código Penal**:

“Assédio Sexual:

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.*

Pena – detenção, de 01 (um) a 02 (dois) anos.”

Sobre o tipo penal, que é o termo jurídico dado para o crime em si, cabem algumas observações:

i. O crime de assédio sexual é relativamente novo

A caracterização do assédio sexual no ambiente do trabalho como um crime só veio acontecer recentemente, em 2001, através da sua inclusão no Código Penal por meio da Lei nº 10.224.

Eventuais casos ocorridos no ambiente de trabalho eram enquadrados em outros tipos penais (em outros crimes, por assim dizer) ou recebiam um tratamento por outras esferas jurídicas, como o Direito Civil ou Direito do Trabalho. Embora alguns estudiosos questionem a real efetividade da resposta dada pelo Direito Penal, é importante ressaltar que a inclusão do assédio sexual no rol de crimes puníveis foi uma demanda da própria sociedade, que enxerga nesta conduta uma atitude totalmente reprovável, passível, portanto, de uma punição mais severa do Estado.

A punição ao crime de assédio é prevista por uma pena de detenção que pode durar de 1 (um) a 2 (dois) anos.

ii. O crime de assédio sexual não distingue gêneros e somente ocorre em ambiente de trabalho quando direcionado por superior hierárquico

Para o devido tratamento do assédio sexual no ambiente do trabalho sob uma orientação criminal, é preciso compreender que a definição do crime não estabelece

uma orientação de gênero. Assim, o crime de assédio sexual pode acontecer entre homens e mulheres em relação a outros homens e mulheres, sem qualquer distinção.

Além disso, o crime de assédio sexual, nos termos do artigo mencionado acima, apenas ocorre quando a conduta ofensiva for direcionada por superior hierárquico na relação empregatícia em relação à vítima. Isso porque o **assediador se aproveita de posição de superioridade contra um subalterno (relação de “cima para baixo”) para obter vantagem ou favorecimento de ordem sexual.**

Quando a conduta se dá entre pessoas do mesmo nível hierárquico, ou em uma relação de “baixo para cima” – de uma pessoa subordinada para seu superior – ou ainda, quando o assédio sexual não decorre no ambiente de trabalho, não configuram o crime de assédio sexual descrito acima.

Nestes casos, e a depender do modo como praticado, o assédio sexual poderá ser tratado como uma contravenção penal (infração penal de menor gravidade), um ato ilícito, com repercussões no direito civil e no direito trabalhista, por meio de indenização por danos morais, e mais perdas e danos. Mas não será encarada como um crime e nem sofrerá a punição penal de detenção mencionada acima.

Cumprе ressaltar, ainda, que o assédio sexual pode configurar outras formas de crime, tais como o ato obsceno⁴, por exemplo, caso o assediador mostre suas partes íntimas em local público ou simule masturbação, sexo oral ou outros; e o crime de estupro⁵, forma mais grave que o assédio sexual pode se configurar, que ocorrerá mediante a prática de qualquer ato libidinoso mediante o uso da força, ou empregando-se grave ameaça.

iii. O assédio sexual pode acontecer em uma ou em um conjunto de condutas
É importante notar que, para a caracterização do crime de assédio sexual, tanto faz se ele é resultado de um ato só, ou de uma reincidência de condutas. Assim, tanto uma

⁴**Ato obsceno**

Art. 233 - Praticar ato obsceno em lugar público, ou aberto ou exposto ao público:

Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.

⁵**Estupro**

Art. 213. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso:

Pena - reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos.

§ 1º Se da conduta resulta lesão corporal de natureza grave ou se a vítima é menor de 18 (dezoito) ou maior de 14 (catorze) anos:

Pena - reclusão, de 8 (oito) a 12 (doze) anos.

mera conduta ofensiva caracteriza o crime de assédio sexual, quanto vários atos ofensivos sucessivos.

iv. O constrangimento é o centro do crime de assédio sexual

Para o artigo penal transcrito acima, o crime de assédio acontece quando há o constrangimento da vítima, que é compelida a se sujeitar a investidas e/ou favores sexuais.

Por constrangimento, podemos compreender como: **incômodo, importunação, insistência de propostas, podendo haver ou não ameaça relacionada a algum prejuízo para a vítima em relação ao seu trabalho e/ou ambiente de trabalho.** No caso de haver grave ameaça ou violência, passa-se a tratar o caso como um possível estupro (artigo 213 do Código Penal).

O constrangimento pode ocorrer de forma verbal, gestual ou mesmo por escrito.

v. A responsabilidade penal será sempre exclusiva do sujeito ofensor, mas se projeta em outras pessoas

Isso quer dizer que, as condutas de assédio sexual que configuram crime conforme o artigo 216-A, sob a esfera penal podem apenas ser imputadas ao agente que praticou a conduta em si. Em outras palavras, somente será responsabilizado criminalmente **quem de fato cometeu o assédio sexual (pessoa física).**

Em atenção a este fato, é bom lembrar que no crime de assédio sexual, caso haja uma denúncia à autoridade policial, tal inquérito somente resultará numa ação judicial penal se a vítima, desde que seja maior de idade, assim quiser. Isso se justifica para preservação da própria intimidade e privacidade da vítima, mas também reflete na possibilidade desta ser coagida a não prosseguir com a ação penal, sobretudo quando há forças hierarquicamente superiores em razão da relação de trabalho.

Assim, o crime de assédio diz respeito tão só às partes envolvidas, no que toca à denúncia e a uma eventual prossecução judicial.

No entanto, isso não quer dizer que, sendo observado um caso de assédio sexual, a empresa produtora, ou mesmo o produtor, na qualidade de gestor de seus funcionários e zelosos pelo ambiente de trabalho que atuam e propiciam, não possam ser responsabilizados por outras esferas do direito, como já mencionamos, através de reparações de danos e indenizações no direito civil e/ou trabalhista, se for o caso, ou mesmo quando não há a garantia de coibir forças coatoras ou mesmo possíveis retaliações que inibam a vítima a denunciar seu abusador e encaminhar o prosseguimento da ação judicial.

__O ASSÉDIO SEXUAL NA SUA CONCEPÇÃO MAIS AMPLA

O ato ofensivo de assédio sexual não gera apenas a responsabilidade penal, mas pode gerar reflexos também como um ato ilícito civil, por ferir a dignidade da pessoa humana, podendo gerar responsabilidade mais ampla, e em outras esferas do direito, tais como a cível e a trabalhista, que não só está adstrita ao sujeito que cometeu o assédio sexual, **mas pode ser verificada também, em casos eventuais, sob aquela pessoa, física ou jurídica, responsável pelo ambiente de trabalho.**

É nesse sentido que poderemos compreender como se desenvolve a responsabilidade jurídica de uma empresa produtora, ou mesmo de seus representantes legais, quando um caso de assédio sexual ocorrer nas dependências ou sob o domínio de uma produção audiovisual.

Há, no Brasil, a previsão de responsabilidade objetiva do empregador em relação aos atos praticados pelos seus empregados. Por essa razão, as produtoras audiovisuais, na posição de empregadoras, poderiam ser consideradas como responsáveis pelos atos de seus prepostos e empregados que afetem a integridade do ambiente de trabalho e dos próprios trabalhadores.

Por isso, ao produtor caberá a gestão do seu ambiente de trabalho, sobretudo ao corpo profissional direta e contratualmente vinculado com ele – seja por um contrato de trabalho, seja por um contrato de prestação de serviço. Importa notar que, a qualquer outra pessoa alheia a esse vínculo contratual, um cliente por exemplo, ainda assim o produtor será responsável por gerenciar eventuais abusos acontecidos, em especial casos de assédio sexual, sejam eles ocorridos no set, ou fora dele, como forma de preservar o ambiente de trabalho, bem como defender a integridade física e psíquica de seus funcionários.

Assim, se denota uma responsabilidade do produtor/produtora para que se evite um “ambiente hostil de trabalho”, que deverá, então, adotar medidas e práticas a fim de que esta hostilidade seja prevenida e, caso venha a ocorrer, seja devidamente coibida e reparada.

Importa notar que, para esta concepção mais aberta do assédio sexual, que enseja a responsabilidade civil e/ou trabalhista, há decisões judiciais que descartam a caracterização de assédio sexual como fruto de uma relação hierárquica. Tampouco, particularmente para o direito civil, o assédio sexual não é restrito ao ambiente de trabalho. Logo, para que haja uma reparação civil – indenização por danos morais, por exemplo – o assédio sexual poderá ser cometido por qualquer pessoa, pouco importando se ele foi verificado numa relação de trabalho de um superior contra seu subordinado.

Nesta acepção mais ampla de assédio sexual, são valiosos os seguintes conceitos de assédio sexual, que compreendem com precisão as condutas que profissionais, equipe técnica e elenco, além dos produtores deverão estar atentos e evitar que ocorram.

São elas:

ASSÉDIO POR “TROCA DE FAVORES”

Quando um trabalho, uma promoção, ou qualquer outro benefício profissional é condicionado à troca de favores de natureza amorosa ou sexual. Na mesma linha, quando há negação de tais benefícios profissionais quando o sujeito recusou-se submeter a atividades amorosas ou sexuais. De maneira geral, é o que exprime o art. 216-A do Código Penal ao mencionar os favores sexuais. Embora não possa ser responsabilizado penalmente, o produtor (pessoa física) ou a produtora/empresa (pessoa jurídica) poderão ser responsabilizados na via cível e/ou na via trabalhista, caso não prestem a devida assistência e não ajam com a devida diligência.

ASSÉDIO SEXUAL E AMBIENTE HOSTIL DE TRABALHO

Qualquer conduta verbal, física ou visual, agressiva, severa, de cunho sexual, que acabe gerando um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo, e que pode ou não interferir na performance do trabalhador/indivíduo. Esta ofensa sexual pode ser percebida mesmo quando ela não é direta e/ou exclusivamente direcionada para a pessoa ofendida. Por exemplo: piadas ou comentários de cunho sexual ou sexistas, que podem ser comunicadas verbalmente, por escrito, ou gestualmente, ainda podendo figurar através de linguagem ofensiva ou sugestiva, como também por imagens explícitas.

__ OS LIMITES DO ASSÉDIO SEXUAL

O dia a dia numa produção audiovisual também é marcado por uma atmosfera de certa informalidade entre os profissionais. Muitas vezes, esta descontração e animosidade das relações entre os colegas de trabalho formam uma característica única e totalmente cultivada pelas pessoas, criando uma verdadeira sinergia salutar e produtiva.

Sobre esta característica presente nos sets de filmagem e nas dependências das produtoras, a incerteza de uma ação/conduita se caracterizar como assédio sexual é uma sombra que pode prejudicar a dinâmica do ambiente trabalho.

Para estes casos, é possível traçar uma linha geral entre o que é e o que não é assédio sexual, para além de uma definição meramente jurídica, através de alguns comportamentos usuais no cotidiano profissional.

Deste modo, um abraço, um beijo na bochecha ou um toque físico casual ou acidental não necessariamente caracteriza assédio sexual. O desejo sexual por si só não caracteriza o assédio. Este será definido através da externalização de um comportamento sexual (natureza sexual) indesejável ou ofensivo.

De maneira geral, o bom senso por si só indica o que é assédio sexual, através da caracterização da natureza do comportamento, se ele foi **indesejável ou ofensivo**.

O elemento de agressividade se dá, justamente, quando o comportamento é indesejado, rechaçado pela pessoa-vítima do assédio sexual. Se uma pessoa se sentir desconfortável com qualquer atitude sua, e você for comunicado por ela, **pare imediatamente** com aquela ação, de modo a evitar um constrangimento maior.

O atualíssimo mantra **“Não é Não”** e o sempre válido mandamento de **respeitar o próximo** são ótimos parâmetros para definir se aquele comportamento pode caracterizar ou não um assédio sexual.

Nesta seção, propomos um protocolo sobre como agir caso você se sinta vítima de um assédio sexual dentro ou nas dependências de set de filmagem/produção audiovisual. As diretrizes aqui propostas visam reduzir os impactos maléficos de uma eventual conduta abusiva, e não são excludentes entre si.

Caso você não consiga, por qualquer motivo, realizar uma das etapas, basta seguir para as próximas, sempre lembrando que o mais importante é a sua própria segurança física e psíquica.

PRIMEIRO PASSO – COMUNICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

A primeira coisa a se fazer é **comunicar** o assédio sexual.

Neste momento, se for possível e não afetar sua segurança física ou psíquica, comunique à própria pessoa agressora que aquele comportamento te deixa desconfortável e/ou te ofende e que é indesejado, tentando fazê-la interromper a conduta indesejada imediatamente.

Sabemos que na grande maioria dos casos a opção acima será de difícil ou impossível realização. Assim, ao ser vítima de assédio sexual, procure comunicar o fato a um colega de trabalho, ao produtor executivo da obra audiovisual ou à(s) pessoa(s) designada(s) pela produção, ou, ainda, reportar o abuso a um canal de comunicação da própria empresa-produtora. Esta comunicação interna e mais próxima dos acontecimentos pode trazer uma segurança maior e de forma mais rápida para você. Alternativamente, o sindicato representativo da sua categoria poderá ser comunicado sobre o assédio sexual, e poderão também te fornecer uma assistência inicial.

Por fim, e não menos importante, se você foi, ou acredita ter sido, vítima de um crime de assédio sexual, contate a autoridade policial responsável.

OBS.: A ordem aqui proposta não é impositiva, e uma não exclui a outra. Apenas a propomos de forma a melhor preservar a segurança da integridade física da vítima.

SEGUNDO PASSO – INFORMAÇÕES, DADOS E PROVAS

O maior desafio para a vítima de um assédio sexual é reunir qualquer tipo de **provas ou informações** que sustentem a sua acusação. Uma futura pretensão de dar seguimento a uma ação judicial, ou mesmo qualquer consequência internamente na produtora pode ser frustrada se não for acompanhada de uma boa coleção de dados e provas que confirmem a verossimilhança da denúncia.

Por este motivo, é recomendado que a vítima aja rapidamente e junte o máximo possível de informações, dados e documentos sobre o assédio. Tão importante quanto criar estas provas, é guardá-las em um lugar seguro.

Portanto, anote qualquer informação sobre o assédio que você tenha sofrido incluindo datas, horários, lugares e, em especial, tente descrever o comportamento que deu origem ao assédio, ou mesmo qual a conduta que você considerou ofensiva e indesejada.

Faça tais anotações assim que possível, enquanto sua memória ainda está fresca sobre os acontecimentos. Mantenha estas anotações, ou uma cópia, fora do ambiente do trabalho. Se for possível, envie para você mesmo ou para uma pessoa de confiança um e-mail com tais anotações, para que fique registrado o dia e horário. Por fim, mantenha a salvo qualquer texto, informação, e-mail, mensagens, fotos, filmagens, gravações de áudio ou qualquer outro tipo de prova que você tenha acesso.

TERCEIRO PASSO – PROCURE ASSISTÊNCIA

Após o assédio sexual ter sido devidamente comunicado e suas informações estejam registradas e armazenadas, talvez seja necessária a ajuda de especialistas que possam te assessorar de uma maneira mais efetiva com qualquer que seja o problema a ser enfrentado.

Não hesite em procurar a ajuda de um advogado, ou de um escritório de advocacia, ou mesmo a assistência judiciária gratuita ofertada pela Defensoria Pública de cada estado, a fim de obter um melhor aconselhamento legal sobre quais medidas podem e devem ser adotadas ante o seu caso.

Da mesma maneira, procure algum profissional de RH, se disponível na sua empresa e/ou produção audiovisual, ou uma assistência de um profissional da área da Psicologia para que te dê o suporte necessário a enfrentar este episódio infeliz.

Conte também com a ajuda da produtora em que você trabalha ou presta serviço, buscando orientações através das pessoas ou canais de comunicação designados para receber as denúncias de assédio sexual.

Vale também buscar uma assistência com o seu sindicato, que pode te orientar tanto legalmente, quanto pode melhor te representar pela solução do seu caso, inclusive intermediando seus interesses com outros sindicatos e entidades representativas.

QUARTO PASSO – AJA COM DETERMINAÇÃO, SERIEDADE E PRUDÊNCIA

Enfrentar uma conduta de assédio sexual demanda uma boa dose de disposição emocional e pessoal da vítima. É preciso que todo este acontecimento seja conduzido com extrema determinação pela vítima que, convicta de sua ofensa, deve perseguir até que se alcance uma solução satisfatória e definitiva para o caso.

Na mesma medida, pela sensibilidade social que o tema de assédio sexual carrega, toda e qualquer denúncia de assédio sexual deverá ser procedida com a máxima seriedade por parte da vítima. Trata-se de um assunto delicado, que comporta diversas interpretações e reflexos para a vida social e profissional dos envolvidos, exigindo que qualquer acusação seja prudente.

Longe de desencorajar qualquer iniciativa de uma vítima de assédio sexual. Que fique bem claro! O intuito desta cartilha-pacto é justamente promover o encorajamento de novas denúncias e do fomento ao combate desta prática abusiva. Mas é preciso lembrar que acusações infundadas, com manifestas intenções difamatórias e/ou caluniosas, poderão resultar em penalidades para o falso denunciante.

PROTOCOLO SUGERIDO PARA VÍTIMAS DE ASSÉDIO SEXUAL

- 1.** Notifique imediatamente o seu desconforto com o comportamento/conduita inadequado do agressor, e comunique o quanto antes o assédio sexual a: (i) agressor; (ii) um colega de trabalho de confiança; (iii) produtor executivo; (iv) pessoa designada pela produtora; (v) sindicato e (vi) à autoridade policial;
- 2.** Crie e guarde em lugar seguro as provas e informações sobre o assédio sexual sofrido;
- 3.** Busque orientação jurídica e assistência psicológica, conforme o caso;
- 4.** Encare o assédio sexual com determinação, seriedade e prudência.

__ QUE MEDIDAS AS TESTEMUNHAS DE ASSÉDIO DEVEM TOMAR?

As testemunhas de condutas de assédio sexual possuem papel de extrema importância tanto na elucidação dos fatos para comprovar a prática do assédio, quanto para auxiliar a vítima a se recuperar (inclusive psíquica e emocionalmente) da violência sofrida.

Assim, caso você seja testemunha de condutas de assédio sexual procure ajudar a vítima, por exemplo, da seguinte maneira:

- i.** Ofereça apoio à vítima, incentivando-a a reportar e superar esta situação infeliz;
- ii.** Auxilie a vítima na coleta das provas do ato de assédio sexual;

- iii.** Guarde mensagens, dados, e informações a respeito da conduta de assédio sexual;
- iii.** Procure relatar o ocorrido a pessoas de confiança na empresa e que possam ajudar na elucidação dos fatos e na responsabilização do assediador;
- iv.** Se possível, relate o caso ao superior hierárquico do assediador;
- iv.** Relate o caso a advogados e ao sindicato competente;
- v.** Denuncie a conduta de assédio sexual aos órgãos públicos competentes;

RECOMENDAÇÕES E DIRETRIZES PARA PRODUTORES AUDIOVISUAIS

Como já mencionamos, tanto o produtor (pessoa física), como a produtora (pessoa jurídica) são responsáveis pelo gerenciamento do ambiente de trabalho desenvolvido sob a sua tutela, inclusive nos sets de filmagem.

Esta responsabilidade se desdobra em inúmeras frentes que vão desde à garantia da segurança da equipe de produção, com a observação de diversas regras e normas, até a vigilância e atuação na prevenção e repressão de assédios sexuais.

O ideal de um ambiente de trabalho mais inclusivo, saudável e civilizado é o grande objetivo do combate ao assédio sexual. Ainda assim, é oportuno abordar o tema também sob seu viés utilitarista, ao relembrar que a ausência de uma conduta proativa com a adoção de medidas preventivas e repressoras ao assédio sexual enseja a responsabilidade civil, quando não trabalhista, dos produtores ante aquele fato.

Neste sentido, e sucintamente, caso os produtores tomem conhecimento de que um membro do elenco ou da equipe tenha sido alvo de assédio sexual, estes deverão assumir a responsabilidade acerca do ambiente de trabalho e agir em favor da pessoa ofendida.

Caso seja possível, é recomendado aos produtores organizarem uma conversa com as partes envolvidas, abordando o assunto e garantindo que o comportamento abusivo deva cessar imediatamente.

O produtor ainda deverá tomar as providências para que as alegações sejam conduzidas pessoalmente e de imediato, inclusive assistindo a vítima com o que for necessário, e, quando possível, subsidiando com provas uma eventual denúncia às autoridades competentes.

Assim como exige-se seriedade da vítima, recomenda-se aos produtores que quaisquer acusações de assédio sexual ocorridos sob os domínios da produtora sejam encaradas com a máxima seriedade e respeitabilidade à vítima, e que, confirmadas as acusações, os produtores ajam com a severidade e agilidade necessárias para reprimir o agressor e coibir novos episódios.

Com este espírito, destacamos e recomendamos as seguintes diretrizes para a atuação dos produtores ante um caso de assédio sexual:

RECOMENDAÇÕES PARA OS PRODUTORES

1. OBSERVAÇÃO DAS LEIS, REGRAS E NORMAS

Todas as produções devem cumprir as leis, regras e normas referentes a assédio sexual. A consulta de um corpo jurídico ou de advogados para a devida instrução é altamente recomendada.

2. PROVIMENTO DE TREINAMENTO CONTRA ASSÉDIO SEXUAL

Toda e qualquer produção, independentemente de seu tamanho, deve prover treinamento anti-assédio sexual para a equipe e demais profissionais. O treinamento deve acontecer sempre antes do início da produção, ou de uma diária de filmagem, a depender da natureza da obra audiovisual produzida. Um treinamento eficaz deve focar não nas consequências legais de um possível assédio, mas sim fazer parte da construção de uma cultura de respeito.

O treinamento pode ser efetuado de diversas formas, e deve ser adaptado a depender das especificações de cada produção. Importante notar que um treinamento anti-assédio sexual oferecido por um profissional qualificado e endereçado a todos os níveis hierárquicos de uma produção comprovam o comprometimento do produtor com a questão e podem mitigar sua responsabilidade num eventual episódio de assédio sexual.

3. ADOÇÃO DE COMUNICAÇÃO ATIVA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

Além do treinamento prévio, recomenda-se aos produtores adotarem meios de comunicação direta e ativa com suas equipes de produção, por meio, por exemplo, de placas indicativas que relembram da vedação e consequências do assédio sexual. Podem ser adotadas também instruções antes de cada diária de filmagem, tais como as orientações de segurança no set, para que relembram a todos sobre as condutas que ensejam assédios sexuais e suas consequências legais.

4. VIGILÂNCIA CONSTANTE

Ao longo de toda produção, a vigilância deve ser constante a fim de prevenir ocorrências de assédio sexual antes, durante e após o processo produtivo.

5. ABERTURA DE CANAIS DE RECEBIMENTO DE RELATOS E DENÚNCIAS

Canais e procedimento de denúncias/recebimento de relatos devem ser oferecidos. A recomendação é que sejam designadas ao menos duas pessoas diferentes, preferivelmente de gêneros sexuais diferentes e que sejam de fácil acesso e confiança para a equipe e elenco. Ainda, recomenda-se que estas pessoas designadas sejam preparadas e tenham o poder necessário para a condução efetiva dos casos.

6. PRESUNÇÃO DE VERACIDADE DOS RELATOS E DENÚNCIAS

Os relatos/denúncias de assédio devem ser recebidos com atenção e empatia, sendo necessário observar, ainda, a presunção de veracidade do relato/denúncia até que um inquérito assuma a condução do caso, sabendo que a mera denúncia/retrato não caracteriza a culpabilidade do sujeito em si.

É importante reforçar para quem denunciou ou relatou um assédio sexual, que o caso será levado com extrema seriedade e que a pessoa não sofrerá qualquer retaliação por ter feito a denúncia. A produção/produtora deverá encaminhar rapidamente as alegações para a autoridade competente ou designar um terceiro para tanto, permitindo que esse processo todo seja o mais transparente e célere possível.

7. PREVENÇÃO DE RETALIAÇÕES

Produtores devem ficar atentos à possibilidade de retaliação para qualquer membro que reporte um caso de assédio sexual, e deve tomar as devidas providências para evitar que tal retaliação ocorra. Retaliação em ambientes profissionais pode adquirir diversas formas, entre as quais: demissão, mudança de cargos, transferências, afastamento ou exclusão da pessoa, advertências injustificadas, ou qualquer ação que torne o ambiente de trabalho desconfortável ou indesejado para a pessoa-vítima.

8. CONDUÇÃO DOS CASOS COM TRANSPARÊNCIA E PROFISSIONALISMO

Recomenda-se que os produtores conduzam todas suas reuniões ou “testes de elencos” em um ambiente profissional, seguro e confortável para todas as partes.

PROPOSTA DE CLÁUSULAS CONTRATUAIS E AVISOS LEGAIS

Uma medida complementar que se recomenda aos produtores audiovisuais é a adoção de cláusulas nos contratos com os profissionais envolvidos na produção, bem como a justaposição de avisos legais (*disclaimers*) nos termos assinados pela equipe e elenco de uma filmagem.

Ao dispor de tais mecanismos, os produtores se resguardam ainda mais contra a caracterização de suas responsabilidades frente a um caso de assédio sexual.

__CLÁUSULA DE RESPONSABILIDADE POR ASSÉDIO (contrato de prestação de serviço)

A **CONTRATADA** responderá por quaisquer danos, sejam eles patrimoniais ou extrapatrimoniais, tangíveis ou intangíveis, **inclusive de natureza moral e sexual**, por ação ou omissão de seus empregados ou prepostos, causados à **CONTRATANTE** ou a terceiros, na execução dos serviços objeto deste contrato ou em decorrência deles, obrigando-se, ainda, a ressarcir a **CONTRATANTE** de todas as despesas e indenizações por ela devidas, em juízo ou fora dele, por conta dos referidos danos e perdas, sem prejuízo de outras penalidades administrativas, executivas e/ou penais, inclusive de eventual justa rescisão contratual e eventual multa rescisória disposta neste instrumento.

Parágrafo único - A **CONTRATADA** também ressarcirá a **CONTRATANTE** de todos os gastos e indenizações que esta venha a arcar, em juízo ou fora dele, por danos causados por empregados ou prepostos da **CONTRATADA** em caso de assédio moral, ou de assédio sexual ou de outras condutas igualmente impróprias e que resultem em responsabilização da **CONTRATANTE**.

__CLÁUSULA DE RESPONSABILIDADE POR ASSÉDIO (contrato de trabalho)

A **EMPREGADORA** é autorizada neste ato pelo **EMPREGADO**, a efetuar o desconto de importâncias não só previstas em lei ou em instrumento coletivo, como também aquelas decorrentes de danos por ele causados, ainda que fruto de sua imprudência, imperícia ou negligência **e ainda de natureza moral e sexual** nos termos do art. 462, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo único -O **EMPREGADO** ainda ressarcirá a **EMPREGADORA** de todos os gastos e indenizações que a **EMPREGADORA** venha a arcar, em juízo ou fora dele, em

decorrência de danos patrimoniais e extrapatrimoniais causados pelo **EMPREGADO** em caso de assédio moral, ou assédio sexual ou outras condutas impróprias a outros empregados ou a terceiros.

OBS. Alternativamente, apresentam-se outras possíveis redações. Estas cláusulas abaixo foram inspiradas nos modelos de cláusulas presentes em contratos modelos do mercado audiovisual norte-americano.

__ PROPOSTA ALTERNATIVA #1 DE CLÁUSULA CONTRATUAL

[Nome da Empresa-Produtora] compromete-se a fornecer um ambiente seguro e saudável para todos os seus funcionários, sem que haja discriminação por qualquer motivo, em especial acerca de condutas que caracterizem o assédio sexual no ambiente de trabalho. [Nome da Empresa-Produtora] adota uma política de tolerância zero para qualquer tipo de assédio sexual no local de trabalho, comprometendo-se a tratar todos os incidentes com a devida seriedade, e a agir prontamente de forma investigar todas as alegações de assédio sexual a ela notificada. Qualquer pessoa que mantenha vínculo com a [Nome da Empresa-Produtora] enfrentará ações disciplinares, inclusive podendo sofrer dispensa do emprego, ou rescisão unilateral do contrato de prestação de serviços, sem prejuízo de indenização por perdas e danos.

__ PROPOSTA ALTERNATIVA #2 DE CLÁUSULA CONTRATUAL

Qualquer pessoa que seja vítima de assédio sexual deve, se possível, informar ao infrator de que a conduta é indesejada e ofensiva. [Nome da Empresa-Produtora] reconhece que o assédio sexual pode ocorrer em relacionamentos profissionais de níveis hierárquicos distintos e que a vítima pode não ser capaz de informar o suposto assediante.

Se uma vítima não puder abordar diretamente o suposto assediante, ela deverá relatar o incidente aos funcionários designados e responsáveis por receber queixas de assédio sexual. Estes responsáveis, ao receber o relato ou denúncia, deverão:

- registrar as datas, horários e fatos do(s) incidente(s)
- averiguar o ponto de vista da vítima, bem como o resultado que ele/ela deseja
- garantir que a vítima entenda os procedimentos da empresa para lidar com a queixa
- discutir e concordar com as próximas etapas: queixa informal ou formal, entendendo que a escolha de resolver o assunto de forma informal não impede que a vítima solicite uma queixa formal se ela não estiver satisfeita com o resultado
- manter um registro confidencial de todas as discussões
- respeitar a escolha da vítima

- garantir que a vítima saiba que eles podem apresentar a queixa fora da empresa através das autoridades competentes

___ PROPOSTA DE AVISO LEGAL (DISCLAIMER)

Assédio sexual - [Nome da Empresa-Produtora] não tolera o assédio sexual de nenhum dos seus empregados, futuros empregados, prestadores de serviços, diretores, clientes ou colegas. A empresa também proíbe estritamente os atos, as palavras e outras ações que criem um "ambiente hostil de trabalho". A eventual pessoa ofendida e/ou testemunha desta tem o dever de informar a uma pessoa designada pela empresa qualquer assédio sexual de que ela tome conhecimento ou seja vítima. O emprego-cargo ocupado pela pessoa ofendida e/ou testemunha desta NUNCA será negativamente afetado por ela ter denunciando tal assédio.

OUTRAS INFORMAÇÕES

É importante conceber o assédio sexual como uma questão sem orientação de gêneros, já que são relevantes e numerosos os casos em que homens são vítimas de assédios sexuais.

No entanto, também é inegável que a ocorrência de assédios sexuais está intimamente ligados com os abusos contra as mulheres. Não à toa, não podemos nos furtar ao fato de que as mulheres ainda são as maiores vítimas de assédio sexual. Exatamente por isso, embora encampemos uma luta contra o assédio sexual na sua completude, sejam vítimas mulheres ou homens, também é nosso dever prestar uma assistência especial às primeiras.

Caso precise de ajuda, você pode procurar (atentar para o local de produção):

Central de Atendimento à Mulher em Situação de Violência – Disque 180
(Serviço de abrangência nacional e acessível em 16 países)

São Paulo

- Delegacia de Defesa da Mulher (www.policiacivil.sp.gov.br)
- Secretaria de Políticas para as Mulheres: ouvidoria@spm.gov.br e spmulheres@spmulheres.gov.br
- Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos Direitos da Mulher da Defensoria Pública Rua Boa Vista, 103, 10º andar, São Paulo/SP, tel. (11) 3101-0155, ramal 233 ou 238, e-mail: nucleo.mulher@defensoria.sp.gov.br

Rio de Janeiro

- Núcleo de Defesa dos Direitos da Mulher Vitima de Violência de Gênero da Defensoria Pública – Disque 129
- Polícia Civil do Rio de Janeiro - Central de Atendimento ao Cidadão
<https://cacpcerj.p.civil.rj.gov.br>

Obs: Importante AFIXAR as informações acima em locais de fácil visualização, podendo estar presente em sets de filmagem, bases de produção, ordens do dia, planos de filmagem, entre outras formas de comunicação com a equipe.

[QUADRO RESUMO – ASSÉDIO SEXUAL – proposta de redação para infográfico destacável da cartilha]

1. O que pode ser considerado Assédio Sexual?

Assédio Sexual consiste em qualquer espécie de comportamento de conotação sexual tido como indesejável e/ou ofensivo para a vítima. Pode ser um gesto, uma fala, uma piada ou mesmo um comportamento que constranja outra pessoa.

2. Assédio sexual só acontece em ambiente de trabalho, entre um chefe e um empregado?

Não. O assédio sexual com reflexos do direito civil **pode acontecer em qualquer ambiente, entre quaisquer pessoas, entre qualquer gênero** – independentemente de vínculo empregatício ou de gênero. Já a prática de assédio sexual prevista como crime pelo, artigo 216-A do Código Penal, apenas pode ser configurado em relações em que há vínculo empregatício ou quando a vítima esteja sob outro tipo de contrato de trabalho, na qual o agressor é hierarquicamente superior à vítima..

3. Qual a punição nos casos de assédio sexual?

Toda prática de assédio sexual poderá ser punida através de uma condenação de indenização por danos morais à vítima. Além disso, o/a assediador(a) poderá ser repreendido(a) internamente na empresa /produtora audiovisual em que trabalha ou presta serviços, de acordo com o regulamento interno e/ou as regras de conduta da empresa/produtora audiovisual. As penalidades impostas ao assediador podem importar, por exemplo na sua demissão ou na quebra do contrato de prestação de serviços, sem prejuízo da aplicação de multa e de eventual pagamento de indenização por perdas e danos, conforme o caso. Ainda, caso o assédio sexual se configure como crime, tal como prevê o artigo 216-A do Código Penal, o assediador pode ser processado na via criminal e, se vier a ser condenado, poder-lhe-á ser imputada pena de detenção de 1 a 2 anos.

4. Um beijo ou um abraço pode ser considerado Assédio Sexual?

Um beijo, um abraço ou qualquer outro tipo de toque físico, voluntário ou não, nem sempre podem ser considerados como conduta de assédio sexual. O que caracteriza o assédio sexual é o **constrangimento da vítima através de um comportamento indesejável ou ofensivo**. Se o beijo ou abraço não forem aceitos pela vítima, ou de alguma forma a ofenda, eles poderão ser

considerados como forma de assédio sexual. É bom lembrar que não é apenas o toque físico que configura a prática do assédio sexual, já que um comentário, uma piada ou mesmo um gesto também podem ser considerados como tal.

5. Quem é responsável pelo assédio sexual?

A pessoa (física) que empregou a conduta de assédio sexual contra a vítima será responsabilizada pela prática de assédio sexual, seja no âmbito civil, no trabalhista e, eventualmente, no criminal. Além disso, outras pessoas – físicas e jurídicas – também poderão ser responsabilizadas, sempre de acordo com as peculiaridades de cada caso. Por exemplo, a empresa/produtora audiovisual pela qual o assediador está vinculado e pessoas que tenham participado, ainda que indiretamente da conduta do assediador (como alguém que tenha testemunhado uma conduta de assédio sexual e nada fez).

É importante lembrar que a pessoa que fizer uma denúncia falsa de um assédio sexual, com clara intenção de prejudicar a outra também poderá ser responsabilizada, civil e penalmente, por manifestação caluniosa.

6. Como a vítima de assédio sexual em um set de filmagem ou em uma produtora deve proceder?

A primeira medida a ser tomada a é comunicar a conduta do assédio a outra pessoa: (i) seja ao próprio(a) assediador(a), para que interrompa o assédio imediatamente, (ii) seja a um colega de trabalho ou um(a) amigo(a) confiável, (iii) seja ao(a) produtor(a), (iv) às pessoas que a produção indicarem neste caso, (v) ao sindicato, (vi) ou à autoridade policial. A ordem destas pessoas não importa, e você deve comunicar àquela que você tenha acesso mais rápido e que te deixe confortável.

Posteriormente, procure juntar e guardar em lugar seguro o maior número de informações e dados sobre o ocorrido. Por último, busque assistência jurídica e psicológica, que podem ser oferecidas pela produtora em que você trabalha ou presta serviços, no seu sindicato, ou pelos serviços públicos, como a Defensoria Pública, por exemplo.

7. O que eu posso fazer para ajudar a evitar que novos assédios sexuais aconteçam?

Além de observar as regras, evitando comportamentos de conotações sexuais inoportunos e indesejados, cada um de nós pode colaborar zelando pelos nossos colegas e pelo ambiente de trabalho. Devemos, pois, ficar atentos e denunciar qualquer tipo de conduta que possa ser considerada como assédio sexual. É importante sempre lembrar destas regras e conversar sobre o assunto com seus colegas de trabalho, conscientizando-os e incentivando-os a colaborar a erradicar o assédio sexual do nosso dia a dia.

O assédio sexual é um comportamento que não deve ser tolerado em nossa sociedade atual, sobretudo no nosso ambiente de trabalho. Para que possamos cultivar uma cultura de respeito e de igualdade, é extremamente importante que os casos de assédio sexual sejam denunciados, averiguados e punidos conforme cada caso. Apenas o conhecimento da

ocorrência dos casos de assédio é que possibilitará a atuação mais efetiva contra esse comportamento condenável.

É nosso dever coletivo zelar pelo nosso ambiente de trabalho, pelo respeito aos colegas de profissão, e nos atentarmos à prática de assédio sexual, de modo a penalizar os responsáveis e evitar novas ocorrências.

Pacto Anti Assédio Sexual

__cartilha versão resumida

__O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

“São condutas de cunho sexual ou que objetivam vantagem sexual, afetando a liberdade, a intimidade e a vontade da vítima, por meio de propostas ou imposições causadoras de constrangimento” (Definição do Ministério Público do Trabalho – MPT)

Não há uma distinção entre os gêneros

Tanto o agressor quanto a vítima podem ser homens ou mulheres, e o assédio sexual pode ser cometido por pessoas de cargo superior, entre colegas de trabalho ou até mesmo por clientes.

__FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual pode ser verificado por diversas formas:

- . **Contato físico** → quando ele for voluntário, por parte do agressor, e indesejado ou constrangedor em relação à vítima
- . **Verbal ou gestual** → comentários ou gestos, visuais ou sonoros, que imponham algum tipo de constrangimento de cunho sexual, p. ex.: “fiufiu”, “que gostosa(o)”, entre outras formas.
- . **Por escrito** → qualquer mensagem ofensiva, seja por via física ou eletrônica, p. ex.: bilhetes, e-mails, mensagens por aplicativos, SMS, comentários em redes sociais, convites inapropriados, propostas sexuais indesejadas ou, ainda, presentes constrangedores, entre outras formas.

__PAQUERA vs. ASSÉDIO

Nem toda conduta ou ação, contudo, poderá ser caracterizada como assédio sexual. Para distinguir uma conduta aceitável de um assédio sexual, é preciso analisar:

- A natureza da conduta;
- A intenção, e;
- O contexto em que se insere.

Um mero elogio, por exemplo, não é por si só uma forma de assédio, desde que ele **não contenha palavras ofensivas de caráter sexual e/ou que imponha à vítima algum tipo de constrangimento indevido e inoportuno.**

Outra forma de distinção é avaliar se há **reciprocidade** na relação estabelecida entre as pessoas. Ou seja, se a suposta vítima de assédio sexual tem garantida sua livre manifestação de vontade favorável a tal conduta/ação.

Um exemplo: convites e propostas entre colegas são aceitáveis desde que não haja constrangimento, nem intimidação ou qualquer forma de chantagem, objetivando alguma troca sexual.

Um bom caminho é sempre o bom senso. Vale também sempre o respeito à vontade da outra da pessoa, especialmente se ela manifestar algum desconforto ou contrariedade com o convite.

__PROVAS

É extremamente importante que, ante um caso de assédio sexual, a vítima ou qualquer testemunha reúna o maior número de provas possíveis, para que deem ensejo à repressão e punição da conduta ofensiva.

Formas de provas:

- Mensagens, bilhetes, e-mails, fotos, ou qualquer outro registro;
- Gravações de som ou por vídeo;
- Depoimentos da vítima e/ou testemunhas.

__REPERCUSSÕES

Em se tratando de assédio sexual no ambiente de set de filmagens, é preciso compreender que todos são responsáveis para prevenir e reprimir possíveis casos de assédio sexual.

Agressor → demissão (desligamento do contrato de trabalho), rescisão do contrato de prestação de serviços, além das punições e sanções criminais, civis e trabalhista (quando for o caso).

Testemunha → quando for omissa ou mentir, poderá sofrer sanções criminais (falso testemunho), civis e trabalhistas.

Empresa Produtora → é responsável pelo ambiente de trabalho e pode incorrer em sanções civis (de reparação dos danos eventualmente causados) e em sanções de ordem trabalhista (quando for o caso).

_COMO PREVENIR?

A grande busca é pela construção de uma cultura que incentive um ambiente de trabalho seguro, sadio e inclusivo, através da prevenção de casos de assédio sexual, que pode ser alcançado por meio de:

- Treinamento da equipe de profissionais;
- Regras claras de conduta, apuração e punição de atos de assédio sexual;
- Inserção de cláusulas específicas nos diversos contratos;
- Abertura de canal de recebimento de denúncias que seja sigiloso, acessível e eficaz;
- Apoio entre os colegas de trabalho;
- Socialização da responsabilidade → Todos são responsáveis para combater o assédio sexual → espírito de solidariedade e espírito de cuidado em comum.