

Cartilha de Combate ao Assédio no Setor Audiovisual do RS



Índice

1. Apresentação	03
2. Definição de assédio sexual e assédio moral	04
3. O que fazer em casos de assédio?	07
4. Diretrizes para produtoras audiovisuais	10
5. Ações objetivas	14
6. Canais oficiais de denúncia e acolhimento	17

1. Apresentação

Criado em 2020 e lançado oficialmente em 2024, **Objetivas** é um Núcleo de Prevenção e Combate ao Assédio no Audiovisual do RS criado pela APTC/RS, funcionando como um eixo independente e autônomo da associação. É um espaço de acolhimento a mulheres (cis/trans) e pessoas dissidentes de gênero que tenham sido vítimas de assédio moral e/ou sexual cometidos dentro do setor audiovisual do estado do Rio Grande do Sul. Além de fornecer apoio durante processos de denúncia, o **Objetivas** propõe fomentar ações preventivas, educativas e de enfrentamento a situações de assédio e constrangimento envolvendo estudantes e profissionais do nosso setor.

No ambiente de trabalho, todos são responsáveis por prevenir e repreender possíveis casos de assédio. Por isso, convidamos você a nos ajudar na construção de um ambiente de trabalho seguro, sadio e inclusivo. Como forma de contribuição à conscientização, apresentamos a Cartilha de Combate ao Assédio no Setor Audiovisual do RS com um resumo de informações e orientações que reunimos durante 4 anos de preparação, pesquisa e muito estudo.

Esta Cartilha foi formulada pelas coordenadoras do **Objetivas**, com orientação e revisão jurídica do Escritório de Direito Social, tendo como base o Pacto de Responsabilidade Antiassédio no Setor do Audiovisual, lançado pelo movimento CORTA! em 2018, com apoio do SINDCINE, SICAV, SATÉD - SP e RJ, STIC e de diversas associações e entidades que representam nosso setor pelo país.

Coordenação **Objetivas**:

Ana Moura, Gabriela Burck, Gabriela Güez, Joana Bernardes e Lisiane Cohen



objetivas



2. Definição de assédio sexual e moral

Considera-se assédio sexual as "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"¹.

O assédio moral é definido como "toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho"².

As consequências para um assediador podem ter desdobramentos tanto na área penal (em casos de assédio sexual, violência física, divulgação de fotos íntimas, calúnia, difamação) como na área cível (em casos de danos morais e danos materiais). Quando se trata de relação de trabalho, temos também repercussão na área trabalhista, como liminares de afastamento, encerramento de contrato por iniciativa do contratado e danos morais pela empresa empregadora. No ambiente profissional, 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 superioridade hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

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

No caso de haver grave ameaça ou violência, passa-se a tratar o caso como um possível estupro (artigo 213 do Código Penal).

¹Definição do Ministério Público do Trabalho — MPT

²Hirigoyen (2001, p. 65)

Assédio sexual é, portanto, uma ação ofensiva que atenta contra a disponibilidade sexual da pessoa, afrontando-lhe a liberdade sexual, isto é, o direito de dispor do próprio corpo, ou de não ser forçada a praticar ato sexual indesejado. No caso do assédio sexual no trabalho, é atingida diretamente a dignidade das relações de trabalho, que tem a condição de bem jurídico protegido, enquanto garantia da liberdade, da igualdade, da autodeterminação e do direito a não discriminação no exercício do trabalho.

O crime de assédio acontece quando há o constrangimento da vítima, que é compelida a se sujeitar a investidas e/ou favores sexuais. **O constrangimento pode ocorrer de forma verbal, gestual ou mesmo por escrito, e se configura 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.**

Para configurar assédio sexual, a abordagem de quem assedia deve ser reiterada, insistente e impertinente, e a pessoa assediada deve considerá-la inoportuna e indesejada, não se confundindo assédio sexual com o simples flerte ou paquera. **Ou seja, 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.** Lembre-se sempre que você está em um ambiente profissional e avalie se há reciprocidade na relação estabelecida entre as pessoas.

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.** Deve-se sempre respeitar a vontade da outra pessoa, especialmente se ela manifestar algum desconforto ou contrariedade com o convite.

Consequências causadas pelo assédio sexual ou moral:

- Depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Produtividade reduzida, aumento de erros e acidentes;
- Isolamento, tristeza, insegurança, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e baixa autoestima;
- Desencadeamento de problemas de saúde;
- Exposição negativa do nome do órgão ou instituição.

3. O que fazer em caso de assédio?

As diretrizes aqui propostas visam reduzir os impactos maléficos de uma eventual conduta abusiva, e não são excludentes entre si. Se você passar por alguma situação de constrangimento ou violência, deve procurar ajuda. Caso você não consiga, por qualquer motivo, realizar uma das etapas, basta seguir para as próximas, sempre consciente de que o mais importante é a sua própria segurança física e psíquica.

Sofri assédio, o que faço?

- Caso seja possível, notifique imediatamente o seu desconforto em relação à conduta inadequada da pessoa agressora, comunicando-se com precisão e exigindo respeito;
- Comunique o assédio a uma pessoa de confiança no trabalho;
- Guarde informações pertinentes: identidade da pessoa autora de conduta inapropriada, data, hora, local e o relato do ocorrido (palavras pronunciadas, gestos, sua reação e a identidade de eventuais testemunhas);
- Guarde bilhetes, fotos, prints do chat de mensagens, exporte conversas online e, se possível, grave um vídeo ou áudio da situação;
- Busque uma delegacia e realize um Boletim de Ocorrência. Assim você também ajuda outras pessoas que podem estar passando por situação semelhante;

- Se o assédio ocorrer no ambiente de trabalho, é importante comunicar a empresa, o responsável ou a contratante. Relate o ocorrido, pedindo afastamento imediato da pessoa assediadora e informando, se for o caso, a impossibilidade de manter-se no ambiente de trabalho e realizar as atividades necessárias sem o afastamento de quem assediou. É possível também informar que não cumprirá a prestação de serviços combinada, caso não sejam tomadas as atitudes necessárias. Com estas comunicações, há a possibilidade de requerimento judicial protetivo à mulher, aplicando como analogia a Lei Maria da Penha;
- Os encaminhamentos como registros de ocorrência, provas do ocorrido, informações ao empregador, pedidos liminares e ações judiciais devem ser orientados caso a caso, respeitando a individualidade de cada pessoa e situação. Por esse motivo é dada a importância da atuação conjunta com a assessoria jurídica desde o início;
- Busque acompanhamento profissional psicológico, os impactos dessa experiência podem ser tratados e prevenidos por meio da psicoterapia.

Testemunhei um assédio, o que faço?

Testemunhas podem ajudar a interromper o ciclo de assédio. Ao se omitir, você contribuirá para manter o sistema de medo e silêncio característico dessas situações.

- Se você e a vítima estiverem em um ambiente seguro, interrompa a pessoa assediadora diretamente, pedindo para que pare. Se não for possível, tente interromper o assédio de outra forma, interagindo com a vítima e/ou distraindo a pessoa assediadora. Caso necessário, busque a pessoa mais próxima capaz de ajudar;
- Caso seja possível, documente a situação por meio de imagens, vídeos e áudios, descrevendo o máximo de informações possíveis sobre a situação. **Use esse registro para ajudar a vítima a denunciar, mas nunca poste em redes sociais pessoais;**
- Ofereça apoio à vítima, a incentivando reportar e superar a situação;
- Procure relatar o ocorrido a pessoas de confiança na empresa e que possam ajudar na elucidação dos fatos e na responsabilização da pessoa assediadora.

4. Diretrizes para Produtoras Audiovisuais

É responsabilidade da contratante contribuir para a criação de um ambiente de trabalho seguro para seus colaboradores. A conscientização sobre práticas de assédio é decisiva para o desenvolvimento de nossa indústria. Todas as produções devem cumprir as leis, regras e normas referentes a assédios. É indicada a consulta de um corpo jurídico ou de advogadas para a devida instrução.

- Recomenda-se que toda e qualquer produção forneça treinamento antiassédio para a equipe e elenco, assim contribuindo para um ambiente mais seguro e colaborando com uma nova cultura antiassédio. O treinamento deve ser fornecido a todo profissional que integrar a equipe, independente da etapa de produção em que o projeto se encontra;
- Ao longo de toda produção, a vigilância deve ser constante, a fim de prevenir ocorrências de assédio antes, durante e após o processo de produção;
- Quando um profissional for contratado pela empresa, deve ser informado de como agir e com quem falar em casos de assédio;
- Quando a pessoa designada para direção de núcleo for contratada, deve ser informada pela empresa sobre as normas de conduta que devem ser adotadas para que os demais profissionais subordinados sejam protegidos;

- Deve-se criar estruturas internas de acolhimento de denúncias e proteção de vítimas, designando ao menos uma funcionária, de preferência mulher (cis/trans), que não seja chefe de departamento, acessível à equipe e elenco e que passe por orientação e treinamento especializados para acolher e orientar vítimas de assédio;
- Criar um canal de denúncia anônima para que as pessoas possam denunciar assédios, garantindo segurança e direito à privacidade da parte vitimada;
- A denúncia inicia um processo, que deve seguir de acordo com a vontade da denunciante. Deve ser oferecido apoio jurídico, psicológico e mediação com o assediador, se for o caso;
- Garantir que, após denúncia de assédio, a vítima não sofrerá retaliação ou bullying das demais pessoas envolvidas no projeto. Retaliação em ambientes profissionais pode adquirir diversas formas, são exemplos: demissão, mudança de cargos, transferências, afastamento ou exclusão da pessoa, advertências injustificadas, ou qualquer ação que torne o ambiente de trabalho desconfortável para a vítima;
- Além do treinamento prévio, recomenda-se às produtoras adotarem mecanismos de comunicação direta e ativa com suas equipes de produção, por meio de, por exemplo, instruções sobre segurança no set no início de cada semana, inserção de contatos de denúncia de assédio nas Ordens do Dia e demais documentos do projeto, entre outros.

- Recomenda-se que não haja compartilhamento de dados pessoais (RG, CPF, endereço) das pessoas contratadas no projeto para toda a equipe;
- Recomenda-se a adoção de cláusulas de contrato que explicitem as providências a serem tomadas pelas produtoras frente a um caso de assédio em suas produções;

A CONTRATANTE compromete-se a fornecer um ambiente seguro e saudável para todos os seus funcionários, contratados e parceiros comerciais, sem que haja discriminação por qualquer motivo, em especial acerca de condutas que caracterizem o assédio sexual. A CONTRATANTE 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. O CONTRATADO declara ter ciência de que qualquer pessoa que mantenha vínculo com a CONTRATANTE enfrentará ações disciplinares, inclusive podendo sofrer dispensa da produção da Obra, mediante rescisão unilateral do contrato de trabalho ou prestação de serviços, sem prejuízo de indenização por perdas e danos, em caso de condutas de assédio moral ou sexual.

Obs.: a sugestão de cláusula acima foi redigida a partir da adaptação de cláusulas existentes em cartilhas de outras entidades.

- Caso aconteça algum episódio de assédio em sua produção, indicamos relatar ao **Objetivas**. É dessa forma que conseguiremos entender melhor o assédio em nosso mercado. **Os dados da produtora (CNPJ, razão social e endereço) serão mantidos em sigilo, bem como os dados pessoais da vítima. As demais informações serão utilizadas para alimentar um banco de dados que nos possibilita mapear a frequência dos casos de assédio no Rio Grande do Sul. O Objetivas se compromete a disponibilizar um relatório anual gerado a partir dos dados coletados no formulário.**

Acesso ao formulário Banco de Dados:

<https://forms.gle/Rhbz3dvLRfgS3R419>

5. Ações objetivas

Ações de conscientização, prevenção e combate ao assédio

Além da publicação desta Cartilha, **Objetivas** segue na criação de ações para conscientizar, prevenir e combater o assédio no setor audiovisual. Através de nossa página no Instagram, [@objetivas](#), você poderá acompanhar o andamento dessas ações e seus futuros lançamentos.

Protocolo Antiassédio

Após anos de estudos, o **Objetivas** construiu um **Protocolo Antiassédio**, que traça ações que visam a conscientização da equipe de filmagem sobre uma postura antiassédio no ambiente de trabalho. Este documento está sendo compartilhado com as empresas produtoras e demais contratantes do segmento audiovisual como forma de convocação contra a prática de assédio e em breve estará disponível para todo setor audiovisual.

Questionário de Conscientização

O **Objetivas** também disponibiliza um **Questionário de Conscientização**, que pode ser aplicado no início de cada produção, para que os profissionais registrem sua ciência das ações de prevenção e combate ao assédio. As produtoras interessadas podem solicitá-lo ao **Objetivas** para envio e aplicação junto às equipes.

● Formulário de Denúncia

O **Objetivas** se coloca à disposição para ajudar a reconhecer situações de assédio e orientar no encaminhamento a profissionais das áreas jurídicas e psicológicas. Disponibilizamos um **Formulário de Denúncia** que poderá ser utilizado durante as produções e demais eventos audiovisuais, onde qualquer pessoa poderá registrar uma denúncia, anônima ou não, que será recebida pelo núcleo. Este formulário serve não só para que possamos acompanhar o caso, como também realizar um levantamento de dados sobre o assédio no setor no estado do Rio Grande do Sul.

● Parceria com Profissionais da Saúde Mental

O **Objetivas** estabeleceu uma parceria com profissionais especializadas em saúde mental para oferecer suporte a pessoas que enfrentam situações de assédio moral ou sexual. Esta colaboração visa proporcionar atendimento psicológico de qualidade a preços acessíveis, facilitando o acesso a cuidados essenciais. O **Objetivas** será responsável pelo primeiro encaminhamento da vítima às profissionais, que disponibilizarão suas consultas de forma online e, em alguns casos, presencial. Essa parceria busca criar um ambiente mais seguro e acessível para o tratamento e apoio emocional das pessoas afetadas, ajudando a mitigar o impacto dessas experiências em suas vidas.

● **Parceria Jurídica**

Conveniada à **APTC-RS**, temos desde o início dos trabalhos do núcleo o apoio jurídico do **Escritório de Direito Social**, que abraçou a causa, orientando e esclarecendo a coordenação passo a passo na construção do **Objetivas**. O Escritório se disponibiliza a oferecer às vítimas de assédio que procurarem o **Objetivas** uma primeira conversa gratuita onde serão apresentados os possíveis encaminhamentos legais ao caso. Não será obrigatório o prosseguimento com as advogadas disponibilizadas, apenas se for de interesse da pessoa.

6. Canais oficiais de denúncia e acolhimento

Recomendamos fixar as informações a seguir em locais de fácil visualização, podendo estar presente em sets de filmagem, bases de produção, ordens do dia, planos de filmagem, estúdios de pós-produção, entre outras formas de comunicação com equipe e elenco.

● **Central de Atendimento à Mulher**

Disque 180

A ligação é gratuita e o serviço funciona 24 horas por dia, todos os dias da semana.

● **Delegacia de Polícia Online da Mulher do Estado do RS**

O site disponibiliza um canal de denúncias, onde não há necessidade do comunicante identificar-se, sendo garantido o sigilo.

<https://www.delegaciaonline.rs.gov.br/delegaciadamulher>

● **1ª Delegacia de Polícia Especializada de Proteção à Mulher Porto Alegre - DIPAM/DPGV**

As Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (DEAMs) realizam ações de prevenção, apuração, investigação e enquadramento legal.

Contatos: poa-dm@pc.rs.gov.br; (51) 3288-2172

Anônimo/Sigiloso - Whatsapp/Telegram: +55 51 98444-0606

Endereço: Av. Ipiranga, 1803. Porto Alegre/RS. Palácio da Polícia.

● Salas das Margaridas

As Salas das Margaridas são espaços destinados ao acolhimento de todas mulheres vítimas de violência, e funcionam nas dependências da Delegacia de Polícia de cada município.

[Lista de Municípios e contatos](#)

● Ambulatórios para Pessoas Trans e LGB+ no RS

Ambulatórios especializados no atendimento à população LGPTQIAPN+ em todo o estado. Iniciativa do SUS por equidade, acolhimento e cuidado integral.

O painel interativo permite visualizar os serviços disponíveis por município:

https://ti.saude.rs.gov.br/Servicos_Pessoas_Trans_e_LGB/

● Centro Estadual de Referência da Mulher "Vânia Araújo Machado" (CRMVAM)

No CRMVAM, as mulheres são orientadas por psicólogas, advogadas e assistentes sociais capazes de promover o atendimento integrado.

Segunda a sexta-feira, das 8h30min às 18h pelo telefone da Rede Lilás: 0800 541 0803.

Outros contatos: (51) 32867573; (51) 32528800; crm@sjcdh.rs.gov.br;

<https://www.rs.gov.br/carta-de-servicos>



Canais de Contato Objetivas:

Email: objetivas.aptcrcs@gmail.com

Instagram: [instagram.com/objetivas](https://www.instagram.com/objetivas)

Youtube: [youtube.com/@objetivas-aptc](https://www.youtube.com/@objetivas-aptc)