

ASSÉDIO NÃO DECOLA



Guia de Combate ao Assédio e

Importunação Sexual na Aviação Civil



MINISTÉRIO DE
PORTOS E
AEROPORTOS



**ASSÉDIO
NÃO
DECOLA**

SUMÁRIO

5

Apresentação

6

O que é assédio sexual?

7

O que é importunação sexual?

10

O que não é assédio ou importunação sexual?

11

Onde podem ocorrer as ações criminosas?

14

Dicas de apuração da denúncia

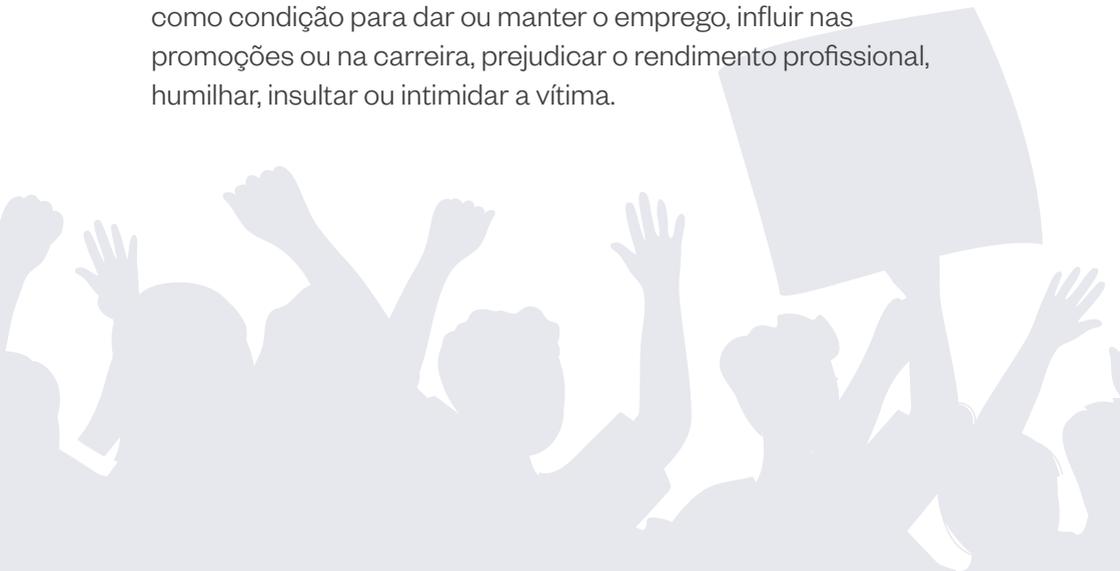
APRESENTAÇÃO

O Guia de Combate ao Assédio e a importunação sexual foi desenvolvido como parte do compromisso contínuo do Ministério de Portos e Aeroportos (MPor) e da Agência Nacional de Aviação Civil (Anac) para enfrentar a questão do assédio e da importunação sexual no setor da aviação civil de forma proativa e eficaz. O material é um meio para conscientizar, orientar e fortalecer as ações de prevenção e resposta ao assédio e à importunação sexual nos ambientes de trabalho da aviação civil, partindo dos aeroportos e aeronaves, passando por escritórios administrativos e áreas operacionais, até o cidadão, usuário de cada aeroporto do país.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL? —

É crime previsto no Código Penal, art. 216-A, como o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, em regra, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico, ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. A condição de superior nem sempre precisa ocorrer para que fique configurado o assédio.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT define assédio sexual como insinuações, contatos físicos forçados, caracterizado como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.



O QUE É IMPORTUNAÇÃO SEXUAL?

Segundo o artigo 215-A do Código Penal, é caracterizada por qualquer ato libidinoso praticado contra alguém sem o seu consentimento, com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro. Esse crime prevê pena de reclusão de 1 a 5 anos. No contexto de aeronaves e aeroportos, a importunação sexual pode se manifestar de diversas formas, desde comentários ofensivos e invasivos até toques indesejados, exposição de partes íntimas ou atos libidinosos.

Casos envolvendo menores de idade exigem atenção especial. No crime de assédio sexual, a pena é agravada, aumentando a punição do agressor(a) condenado. Já nos casos de importunação sexual, a infração pode ser enquadrada em crimes mais graves, dependendo da idade da vítima e da conduta do agressor(a). É importante entender que para ser caracterizado como importunação sexual, não é necessário haver violência.

É um direito de qualquer pessoa não ser submetida a investidas, insinuações ou comportamentos que causem desconforto, ainda que esses atos sejam considerados aceitáveis ou inofensivos por terceiros.

O assédio sexual vertical:

Quando o(a) agressor(a) se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência, inerentes ao exercício do cargo ou função, para constranger, tirar vantagem ou ameaçar, causando prejuízo caso a vítima não consinta com a prática de determinados atos, palavras e gestos de cunho sexual.

O assédio sexual horizontal:

Quando a hierarquia é igual ou inferior a de quem busca obter favorecimento sexual no ambiente de trabalho, utilizando expressões sexuais, falas, piadas, imagens que também têm objetivo de constranger e humilhar um(a) ou o conjunto de trabalhadores. Nesse caso, o crime pode ser enquadrado como Importunação Sexual, conforme art. 215-A do Código Penal.

Identificando o assédio ou a importunação sexual

Assédio:

- ▶ Contato físico indesejado ou não consentido;
- ▶ Comentário desrespeitoso sobre a aparência;
- ▶ Convites insistentes e inadequados;
- ▶ Gesto, palavra ou mensagem com duplo sentido;
- ▶ Insinuação sexual, explícita ou implícita;
- ▶ Conversa inapropriada sobre tema sexual;
- ▶ Piada ou expressão de cunho sexual;

- ▶ Pressão ou ameaça para que a vítima participe de encontros;
- ▶ Chantagem visando obtenção de favor sexual;
- ▶ Manifestação de posse sobre a vítima;
- ▶ Solicitação de favor sexual, associada a promessa ou ameaça;
- ▶ Mensagem insistente ou declaração de “amor”, mesmo após a recusa da vítima;
- ▶ Comentário de conotação sexual sobre vestimenta ou aparência;
- ▶ E-mail, mensagem ou ligação de natureza sexual;
- ▶ Compartilhamento ou exposição de imagem de teor sexual sem consentimento;
- ▶ Disseminação de boato ou mentira sobre a vida ou condição sexual de um colega.

Importunação:

- ▶ Exibição indevida de partes íntimas;
- ▶ Beijos forçados;
- ▶ Toques nas partes íntimas;
- ▶ Apalpar as partes íntimas;
- ▶ Masturbação pública, e outras ações lascivas sem o consentimento da vítima;
- ▶ Atos libidinosos de modo geral, desde que não consentidos pela parte importunada.

O QUE NÃO É ASSÉDIO OU IMPORTUNAÇÃO SEXUAL?

Apenas com o **consentimento mútuo e explícito** entre as partes envolvidas tais situações deixam de configurar assédio.

Uma abordagem respeitosa não configura crime, desde que, ao ser recusada, não resulte em qualquer insistência ou repercussão na esfera profissional ou pessoal da pessoa que a rejeitou. No entanto, recomenda-se evitar esse tipo de interação no ambiente de trabalho, especialmente quando há uma relação laboral direta entre os envolvidos, independentemente de existir subordinação.

**O SILÊNCIO DA VÍTIMA NÃO PODE SER
INTERPRETADO COMO CONSENTIMENTO.**

ONDE PODEM OCORRER AS AÇÕES CRIMINOSAS?

O local e o momento da conduta do assediador não determinam a configuração do crime. O assédio ou a importunação sexual não precisam, necessariamente, ocorrer dentro do ambiente de trabalho. Por exemplo:

- ▶ Confraternizações e happy hours corporativos, mesmo que informais;
- ▶ Intervalos, antes do início ou após o término do expediente;
- ▶ Caronas ou transportes entre o trabalho e a residência;
- ▶ Viagens a trabalho, independentemente de serem curtas ou longas;
- ▶ Mensagens inadequadas, enviadas fora do horário de expediente, incluindo fins de semana e feriados, por meio de WhatsApp ou redes sociais.

O crime de assédio também pode ocorrer no ambiente virtual, manifestando-se por meio de ameaças, intimidações, humilhações ou constrangimentos, realizados por e-mails, redes sociais ou aplicativos de mensagens, como SMS, WhatsApp, Teams e Skype, entre outros.

Exemplos de algumas situações comuns

Se você se identifica como vítima ou testemunhou alguma situação, denuncie. Se você se reconhece como agressor, é hora de mudar seu comportamento.

Casos explícitos:

▶ **Coerção sexual no ambiente de trabalho** – Um chefe que sugere uma promoção ou aumento de salário em troca de favores sexuais.

▶ **Contato físico forçado** – Alguém que toca partes íntimas sem consentimento, como um colega de trabalho que agarra a funcionária em um evento corporativo.

▶ **Agressões verbais explícitas** – Comentários como “Se você quiser crescer aqui, precisa ser mais... generosa comigo” ou “Quero te ver de um jeito especial depois do expediente”.

Casos disfarçados ou ambíguos:

▶ **“Brincadeiras” sexuais recorrentes** – Um colega que sempre faz piadas de duplo sentido com conotação sexual, mesmo após pedidos para parar.

▶ **“Toques acidentais” frequentes** – Alguém que constantemente “esbarra” em áreas sensíveis do corpo, mas sempre diz que foi sem querer.

▶ **Pressão para encontros** – Um superior que insiste em convidar um funcionário(a) para sair, mesmo após recusas repetidas.

Casos sutis e muitas vezes ignorados:

- ▶ **Comentários sobre aparência com conotação sexual** – “Com essa roupa, você está pedindo atenção.”
- ▶ **Olhares invasivos** – Alguém que olha fixamente para partes do corpo de forma desconfortável.

Situações em aeroportos e aeronaves:

- ▶ **Durante o Voo** – Passageiros podem se aproveitar da proximidade física e do ambiente confinado para importunar sexualmente outros passageiros ou membros da tripulação.
- ▶ **Nas Filas de Embarque e Desembarque** – Aglomerações podem ser usadas como pretexto para contato físico indesejado.
- ▶ **Nos Banheiros** – Espaços pequenos e isolados podem ser palco de atos de importunação.
- ▶ **Nas Áreas de Espera** – A vítima pode ser abordada por desconhecidos com comentários ou aproximações indevidas.
- ▶ **No Interior das Lojas e Restaurantes** – Funcionários ou clientes podem cometer atos de assédio.

PERCEBEU QUE FOI VÍTIMA DE ASSÉDIO OU IMPORTUNAÇÃO? DENUNCIE!

DICAS DE APURAÇÃO DA DENÚNCIA

O procedimento de apuração começa com a formalização da denúncia. No entanto, antes de formalizar uma denúncia, é crucial para a vítima que:

- ▶ Se possível, informe a pessoa que age de forma inapropriada que sua conduta não é desejada nem tolerada;
- ▶ Evite permanecer sozinho com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
- ▶ Anote tudo: dia, local, nome de envolvidos e testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;
- ▶ Reúna provas: salve todos os e-mails e mensagens que você recebeu e que possa comprovar a situação que está

enfrentado, gravações, bilhetes e documentos;

- ▶ Não mantenha o assédio ou a importunação sexual em segredo. Conte às pessoas em quem confia. Em geral, o assediador não faz isso apenas com você, provavelmente assedia outros colegas. Compartilhando o que você passa e descobrindo outras pessoas na mesma situação, você se sentirá mais forte para denunciar.
- ▶ Fale com seu superior, se não for pessoa envolvida na situação de assédio.
- ▶ **Não se culpe**, qualquer pessoa pode ser alvo de assédio, importunação, preconceito ou discriminação dentro e fora do trabalho.



VOCÊ SABIA?

A Lei nº 14.457/2022 instituiu o Programa Emprega + Mulheres, que estabelece a obrigatoriedade de adoção de medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho.



SUA VOZ TEM FORÇA!

No contexto organizacional, a existência de canais de denúncias internas pode variar de empresa para empresa. Em algumas, a Ouvidoria ou o Recursos Humanos (RH) da empresa que são os responsáveis pelo recebimento da denúncia. Verifique se a sua instituição possui um canal de denúncias para que seja possível formalizar o fato. Em empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (Cipa), a disponibilização de canais de denúncia seguros e confidenciais, que podem ser internos (como ouvidorias ou comitês de ética) ou externos (como plataformas online especializadas), é obrigatória. Esses canais devem garantir o sigilo das informações e a proteção da vítima contra possíveis retaliações.

Além disso, a vítima pode também:

- ▶ Realizar um Boletim de Ocorrência (preferencialmente na Delegacia Especializada da Mulher).
- ▶ Procurar o sindicato da sua classe para tomar as providências cabíveis.

- ▶ Denunciar no Ministério Público do Trabalho.
- ▶ Denunciar na Delegacia Regional do Trabalho.
- ▶ Disque 100 (Direitos Humanos): recebe denúncias de violações de direitos humanos, incluindo violência contra a mulher.
- ▶ Disque 180 (Central de Atendimento à Mulher) - oferece informações, orientação e encaminhamento para serviços de apoio às mulheres em situação de violência.
- ▶ Se você estiver dentro da aeronave, procure os comissários de bordo. Lembre-se: dentro do avião o comandante é a autoridade máxima, podendo requisitar ao time de terra a presença da Polícia Federal, que atuará no momento do pouso.
- ▶ Se você estiver na área do aeroporto, procure o serviço de segurança do aeroporto ou o balcão de informações.

Se você testemunhar um assédio:

- ▶ Ampare a vítima com empatia. Não busque justificativas. A culpa nunca é da vítima.
- ▶ Ofereça apoio à vítima e, se for o caso, esteja disponível para atuar como testemunha nos procedimentos cabíveis.
- ▶ Se possível, sinalize para a pessoa que assedia que sua conduta é inapropriada.
- ▶ Informe os fatos que testemunhou ou de que teve conhecimento às instâncias competentes.
- ▶ Chame a polícia ou os seguranças do aeroporto.
- ▶ Caso esteja dentro da aeronave informe aos comissários de bordo e peça ajuda. Testemunhas podem ajudar a interromper o ciclo de violência. A omissão contribui para manter o clima de medo e silêncio, fortalecendo o poder de quem assedia.

ATENÇÃO!

A revista é um procedimento específico e necessário para garantir a segurança de todos e todas nos aeroportos.

A Resolução 515/2019 da Anac detalha que os procedimentos de segurança e a busca pessoal faz parte desse contexto. Portanto, não está enquadrado como assédio ou importunação sexual.

**ASSÉDIO
NÃO
DECOLA**



EXPEDIENTE

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Presidente da República

GERALDO JOSÉ RODRIGUES ALCKMIN FILHO

Vice-Presidente da República

MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS:

SILVIO SERAFIM COSTA FILHO

Ministro de Estados de Portos e Aeroportos

MARIANA PESCATORI CANDIDO DA SILVA

Secretária-Executiva do Ministério de Portos e Aeroportos

FÁBIO LAVOR TEIXEIRA

Secretário-Executivo Adjunto

TOMÉ BARROS MONTEIRO FRANCA

Secretário Nacional de Aviação Civil

AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL (ANAC):

ROBERTO JOSÉ SILVEIRA HONORATO

Diretor-Geral Substituto

MARIANA OLIVIERI CAIXETA ALTOÉ

Diretora-Substituta

TIAGO SOUSA PEREIRA E LUIZ RICARDO DE SOUZA NASCIMENTO

Diretores

ADRIANO PINTO DE MIRANDA

Diretor-Substituto

MARCELO REZENDE BERNARDES

Superintendente de Governança e Meio Ambiente

EQUIPE:

Mariana Arroyo Ribeiro e Luiz Alberto de Melo Brettas

SECRETARIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL (SAC/MPOR):

JÚLIA LOPES DA SILVA NASCIMENTO

Diretora de Planejamento e Fomento

EQUIPE:

Maíra-Ane Oliveira de Moraes, Lilian Cristina Barbosa Ribeiro, Lara Fernanda Borges de Souza, Brenda Emilly Santana, Luan dos Reis Sousa e Antônio Marcos Ferreira de Oliveira

OUVIDORIA MPOR:

MAÍRA CERVI BARROZO DO NASCIMENTO

Ouvidora

EQUIPE:

Bínui Lucêna Ribeiro e Letícia Lima e Lima

AESCOM MPOR:

JÉSSICA PRADO

Chefe da AESCOM

MAÍRA GUEDES

Coordenadora-geral de Comunicação

EQUIPE:

Mario Henrique Alencar, Thamyllis Guimarães, Iverson Santos e Letícia Silva

**ASSÉDIO
NÃO
DECOLA**



MINISTÉRIO DE
**PORTOS E
AEROPORTOS**





MINISTÉRIO DE
PORTOS E
AEROPORTOS

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

gov.br/portos-e-aeroportos



[@mporoficial](https://twitter.com/mporoficial)