



ASSÉDIO SEXUAL NA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL COMBATE E PREVENÇÃO



CIDADE DE
SÃO PAULO

2019

● DINÂMICA

○ Duração da Oficina: 4 horas

Intervalo: 15 minutos

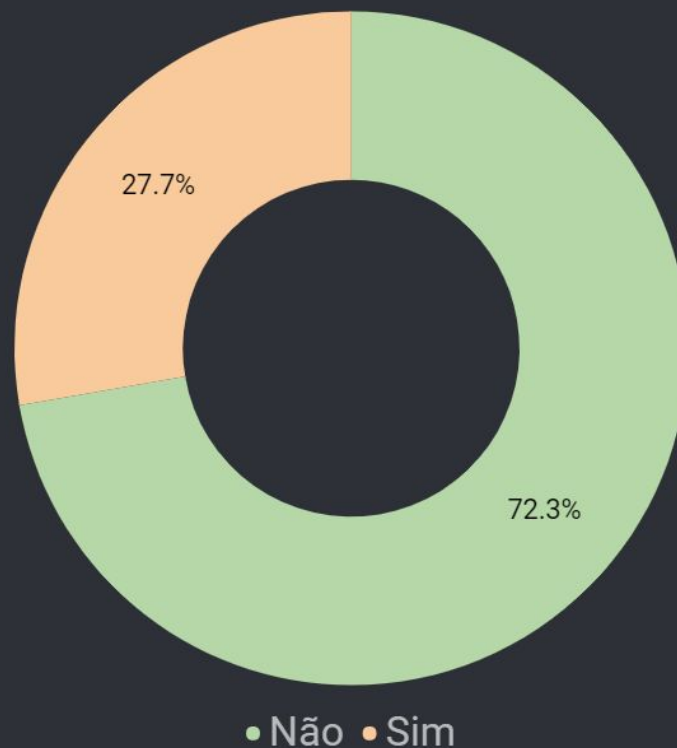




ASSÉDIO SEXUAL NA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL

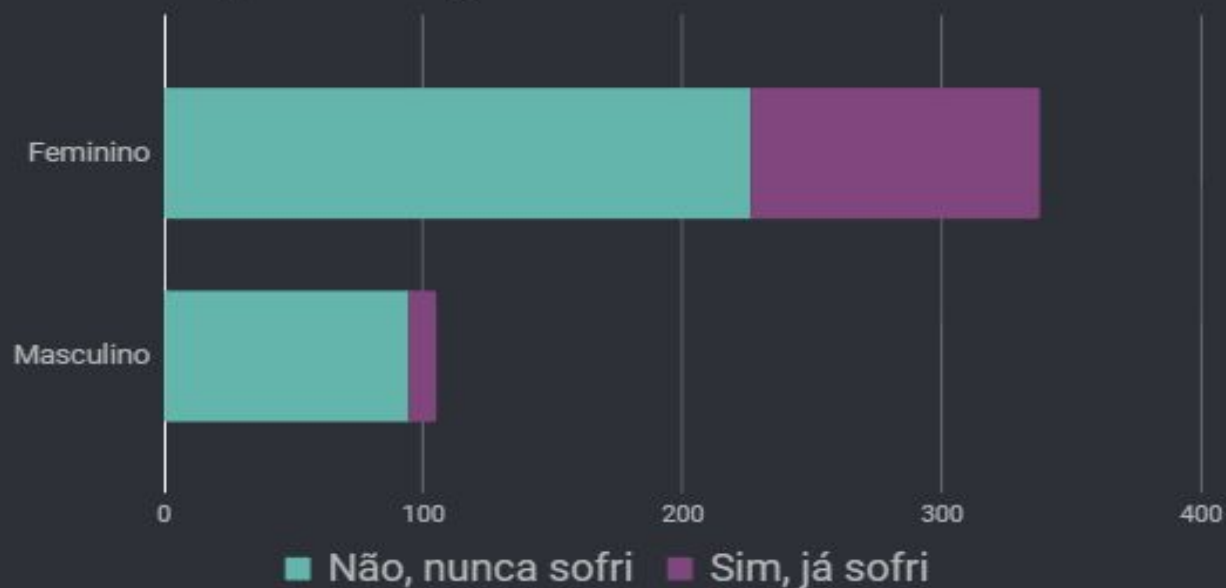
Pesquisa com 444 agentes públicos municipais (2016)

Você já sofreu assédio sexual no ambiente de trabalho da Prefeitura de São Paulo?



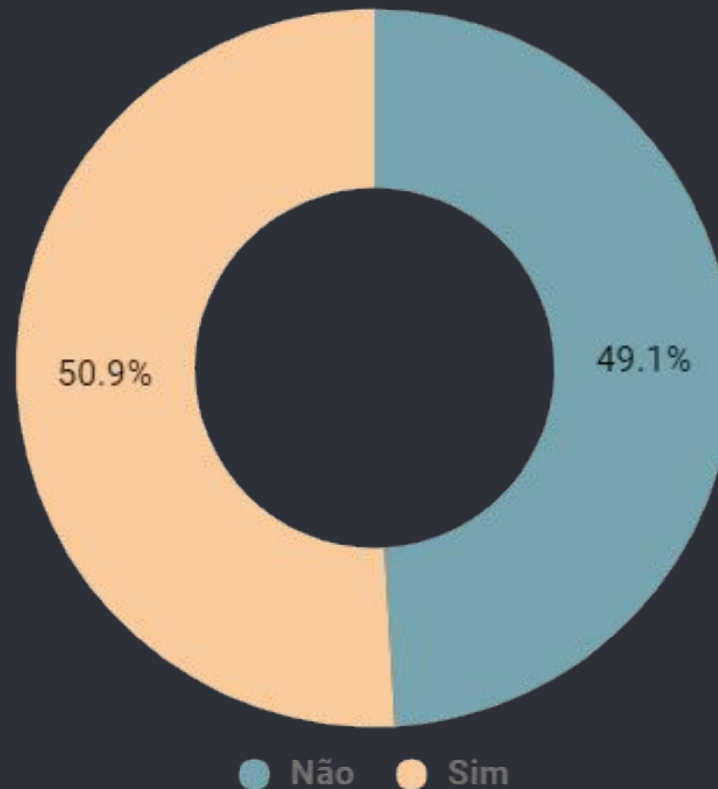
Você já sofreu assédio sexual no ambiente de trabalho da Prefeitura de São Paulo?

Assédio segundo sexo/gênero



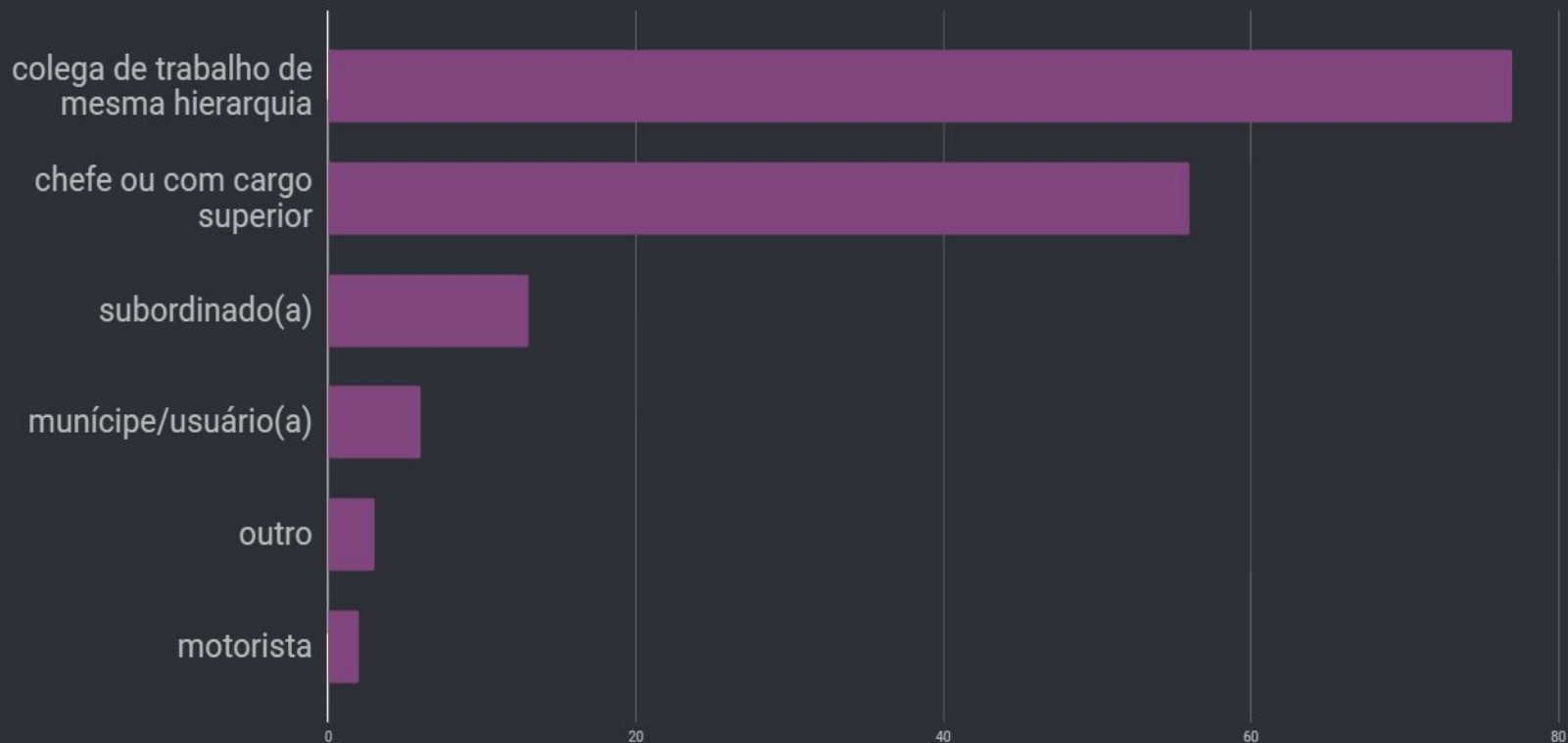
	Nunca sofreu assédio sexual	Já sofreu assédio sexual
Feminino	67%	33%
Masculino	90%	10%

Passou por alguma das situações listadas e que se caracterizam como assédio sexual segundo a legislação municipal?

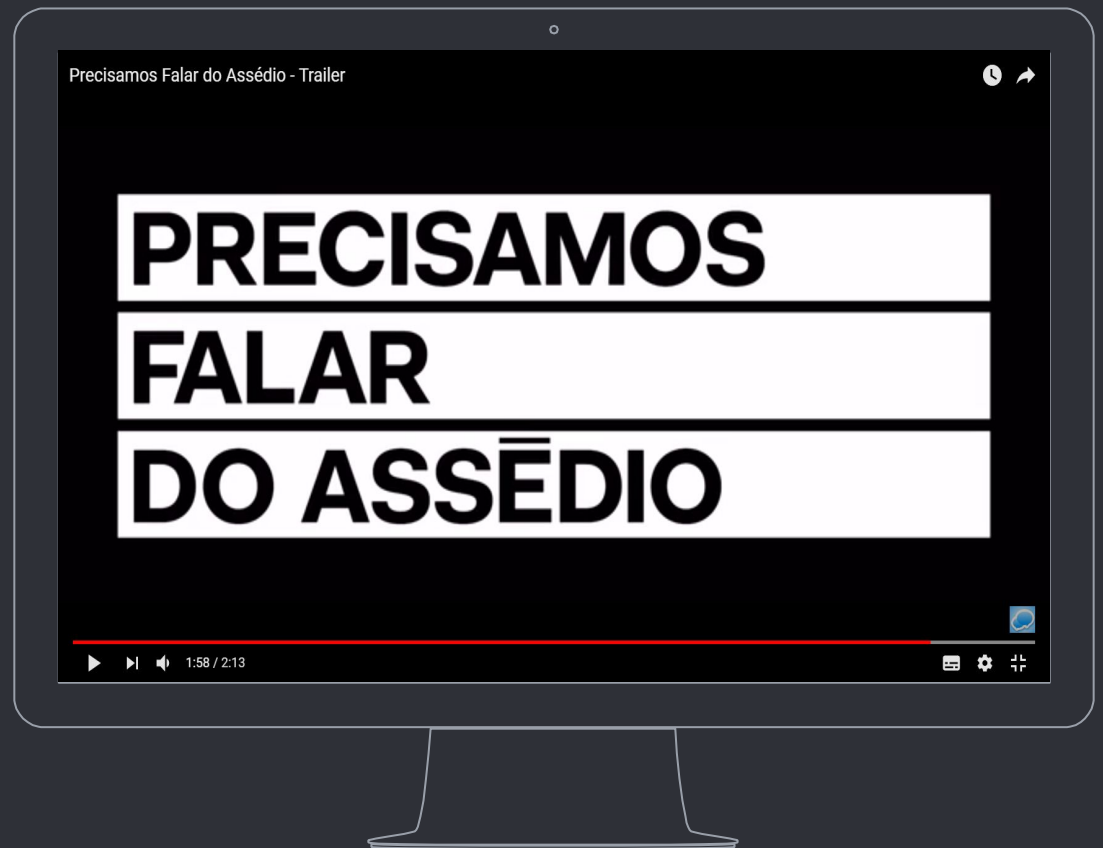


● Quem praticou o assédio sexual?

Quem foi o(a) assediador(a)?



Documentário
produzido a partir do
depoimento de 140
mulheres entre 14 e 85
anos que quiseram
contar suas histórias.

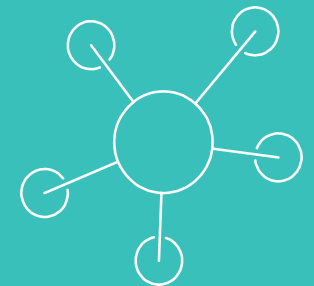


Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho

Depoimento de Natália,
20 anos



Atividade em grupo



Instruções

1) Cada grupo deve escolher uma pessoa para relatoria.

2) Cada grupo deve analisar as seguintes questões em relação ao caso:

- a) Quais os problemas encontrados nas situações descritas?
- b) Falta alguma informação sobre a situação que seria interessante ter?
- c) Se a situação permanecer, quais são as possíveis consequências?
- d) O que pode ser feito para resolver a situação apresentada?
- e) O que poderia ter sido feito para prevenir a situação apresentada?



Caso 1

● ASSÉDIO SEXUAL

○ Considera-se assédio sexual todo tipo de **ação**, **gesto**, **palavra** ou **comportamento** que cause **constrangimento com conotação sexual**, independentemente da existência de relação hierárquica entre assediador e vítima do assédio.

Lei municipal 16.488/16

● Responsabilidade das Autoridades

A **autoridade** que tiver ciência da situação de assédio sexual é **obrigada** a formalizar denúncia, ainda que sem solicitação da vítima, sob pena de **responsabilização por omissão**.

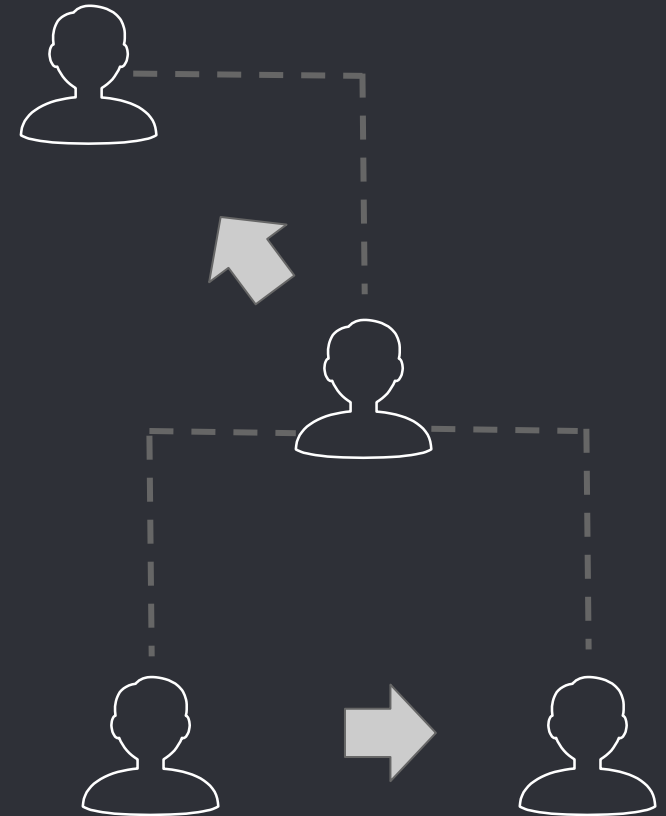


Caso 2

TIPOS DE ASSÉDIO

Por **intimidação**

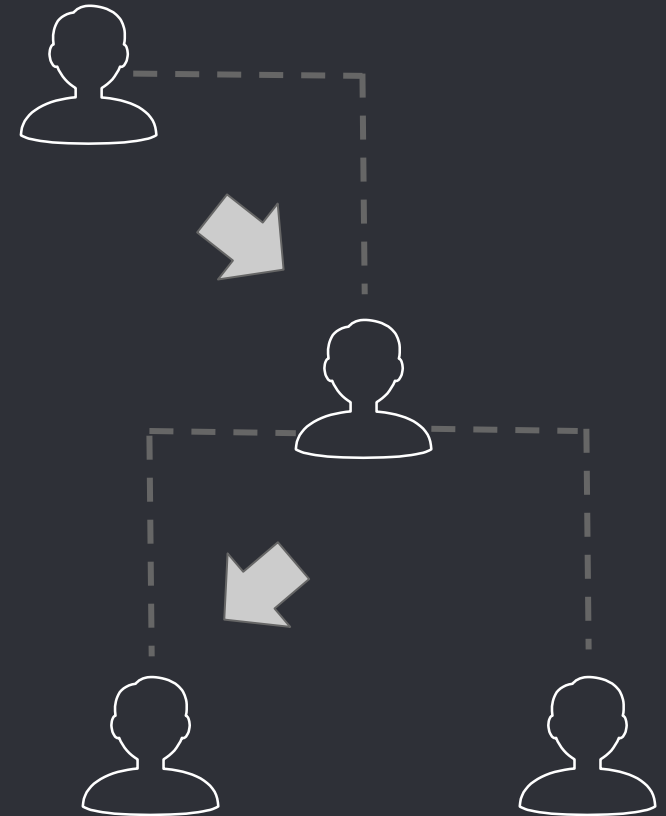
- Há comportamento invasivo ou inadequado que cria situação ofensiva à dignidade sexual da pessoa assediada.
- Não há necessariamente intenção de obter vantagem sexual.
- Pode haver ou não hierarquia entre vítima e assediador.



● TIPOS DE ASSÉDIO

○ Por chantagem

- Perpetrado por superior hierárquico.
- Há **intenção de obter vantagem sexual.**



Local do assédio sexual

Assédio por **chantagem**:

- no local de trabalho;
- fora dele;
- por meios eletrônicos.

Assédio por **intimidação**:

- no local de trabalho
- por meios eletrônicos



No caso do assédio sexual por chantagem, o local do fato é irrelevante

● POR MEIOS ELETRÔNICOS

@ E-mails;



Mensagens de celular;



Redes sociais, etc.

Não importa qual foi local de envio e
recebimento da mensagem



● LOCAL DE TRABALHO



Qualquer espaço que tenha conexão com o exercício da atividade funcional, ou seja:

- o percurso até o trabalho;
- os locais que sejam frequentados em razão do trabalho;
- as dependências das repartições públicas.

● INJÚRIA RACIAL

○ **Art. 140** - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

(...)

§ 3o Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a **raça, cor**, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência:

Pena - reclusão de **um a três** anos e multa.



Caso 3

- A configuração do assédio sexual independe de:
 - **orientação sexual**
 - **identidade de gênero**
 - da **espécie de vínculo laboral** da pessoa assediada com a Administração Pública;
 - da **reiteração** ou da **habitualidade**.

● Dignidade Sexual

○ É uma das dimensões da dignidade humana.

É o **direito** das pessoas de serem respeitadas em relação à identidade de gênero e à orientação sexual e de não serem submetidas a qualquer tipo de violência no que se refere ao exercício da sexualidade.

● Responsabilidade das Autoridades

A **autoridade** que tiver ciência da situação de assédio sexual é **obrigada** a formalizar denúncia, ainda que sem solicitação da vítima, sob pena de **responsabilização por omissão**.



Caso 4

● Alvos do Assédio Sexual

Qualquer pessoa pode ser alvo de assédio, independente do tipo de vínculo laboral com a Administração Pública Municipal.

Entretanto, a Lei nº 16.488/16 regula apenas atos cujos atores sejam agentes públicos.

● Autor do Assédio Sexual

○ Podem ser punidos os

AGENTES PÚBLICOS MUNICIPAIS

Ou seja, toda pessoa que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função na Administração Pública Direta, autarquias e fundações públicas municipais.



Caso 5

● Assédio Moral

○ Lei Municipal nº 13.288/02, artigo 1º, parágrafo único:

Assédio moral é todo tipo de **ação, gesto** ou **palavra** que atinja, pela **repetição**, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência(...).

●
○
○ O **assédio moral** depende:

- da repetição da conduta;

2x, 3x, 4x, 5x.....

- do dano:

- ao ambiente de trabalho
- à evolução da carreira profissional ou
- à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário

● Assédio Moral (Lei nº 13.288/02)

Exemplos:

- marcar tarefas com prazos impossíveis;
- passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais;
- tomar crédito de ideias de outros;
- ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros;

● Assédio e suas consequências

○ O assédio moral pode afetar a saúde mental da vítima, além de provocar sintomas como baixa auto-estima, mal-estar e baixa satisfação no trabalho, sintomas de stress, problemas de insônia, ansiedade, dificuldades de concentração, fadiga crônica, entre outros.

● Assédio moral e assédio sexual

○ O assédio sexual e o assédio moral podem se sobrepôr ou estarem associados quando ocorrem no mesmo contexto, contra uma mesma vítima.

Nesse caso, **os fatos serão analisados em um procedimento único** que seguirá as regras aplicáveis ao assédio sexual, a fim de garantir uma compreensão global das condutas praticadas.

E se a pessoa “cede” ao assédio “aceitando o benefício” prometido?

- Nesse caso o assédio **fica caracterizado**.
- O autor utiliza-se da sua posição de hierarquia ou ascendência para **constranger a vítima**.
- São utilizados **meios proibidos** para obter vantagem sexual.
- Não podemos falar em “benefício” obtido pela pessoa assediada, mas sim uma **coação**.



Caso 6

A configuração de assédio sexual **independe**:

- da **espécie de vínculo laboral** da pessoa assediada com a Administração Pública;
- da **reiteração** ou da **habitualidade**.

● LOCAL DE TRABALHO



Qualquer espaço que tenha conexão com o exercício da atividade funcional, ou seja:

- o percurso até o trabalho;
- os locais que sejam frequentados em razão do trabalho;
- as dependências das repartições públicas.

Caso 7

- Paquera é assédio sexual? E cantada?

Paquera é a atenção recíproca e consensual



Cantada é atenção unilateral e invasiva.

A diferença é o **CONSENTIMENTO**.

É o que torna a **paquera** algo permitido.

Já a **cantada** configura assédio sexual.

● EMPATIA

- Coloque-se **no lugar do outro**;
- **Ajude** seu colega;
- Não seja **OMISSO**;
- As autoridades que permitem esse tipo de comportamento poderão ser responsabilizadas por **omissão**.

Consentimento
é tão simples
como um chá.





Como
denunciar?

O que fazer caso você seja alvo de Assédio Sexual

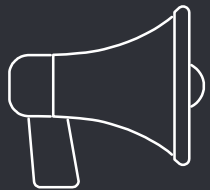


Rompa o silêncio

Procure pessoas próximas e de sua confiança (amigos, familiares etc) que possam lhe apoiar e orientar nessa situação



Reúna testemunhas e outras provas

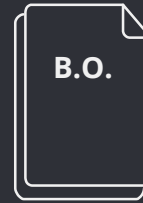


Denuncie junto à Prefeitura

ASSÉDIO SEXUAL: Crime e infração disciplinar

O assédio sexual pode ser tanto crime quanto infração disciplinar. No entanto, **o conceito de assédio sexual da legislação municipal é mais amplo do que aquele previsto pelo Código Penal.** Ou seja, nem sempre a conduta prevista pela lei municipal será crime. Mas toda conduta que for crime será também infração disciplinar.

● E quando for crime?



○ Assédio sexual por **chantagem** também é crime e, portanto, pode ser denunciado na Delegacia de Polícia.

Artigo 216 - A do Código Penal:

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.

● Canal Especializado de Atendimento

Foi concebido para que a vítima se sinta segura para denunciar.

É uma instância de **acolhimento**, de **formalização de denúncia** e **orientação**, ajudando a entender se determinada conduta é assédio sexual. O atendimento é **sigiloso** e **individualizado**

Ouvidoria Geral do Município



Presencial

Rua Líbero Badaró, 293 - 19º andar



(11) 3334-7125

Horário: 10h às 16h

● Como juntar provas?

Registre os fatos, anotando datas e circunstâncias e colete o máximo de provas possíveis, tais como:

- E-mails, bilhetes, gravações (áudios, vídeos), fotos e similares;
- Registro de ligações telefônicas e em redes sociais (Facebook, Whatsapp, etc.);
- Testemunhas que tenham conhecimento dos fatos.

A **palavra da vítima** é extremamente **relevante** para as investigações.

● O que fazer quando você presenciar uma situação de Assédio Sexual

- Ofereça apoio à vítima
- Disponibilize-se como testemunha
- Procure o canal especializado de atendimento da Ouvidoria Geral do Município para orientação



Procedimentos e penalidades

● Formalização da denúncia

○ Todos os requerimentos ou denúncias feitos com base nesta lei, sem exceção, **dispensam comunicação a qualquer autoridade**

○ Uma vez formalizada, a denúncia deve ser **imediatamente** encaminhada para os órgãos competentes. **Não há apuração preliminar na unidade!**

○ Os processos administrativos disciplinares que tenham por objeto a ocorrência de assédio sexual correm em **sigilo** (entre as partes).

- O que ocorre após a denúncia?

Denúncia

o agente público acusado
é servidor da GCM



Procedimento de
investigação
(sindicância)
na Corregedoria
Geral (CGM)

o agente público acusado
não é servidor da CGM



Procedimento de
investigação
(sindicância)
no Departamento de
Procedimentos
Disciplinares (PGM)

- O que ocorre após a denúncia?

Procedimento de
investigação
(sindicância)



Arquivamento do
feito

ou

Abertura do
inquérito
administrativo
pelo Departamento
de Procedimentos
Disciplinares (PGM)

Instrução, defesa e
decisão



- **Medidas de atenção à vítima durante o processo**

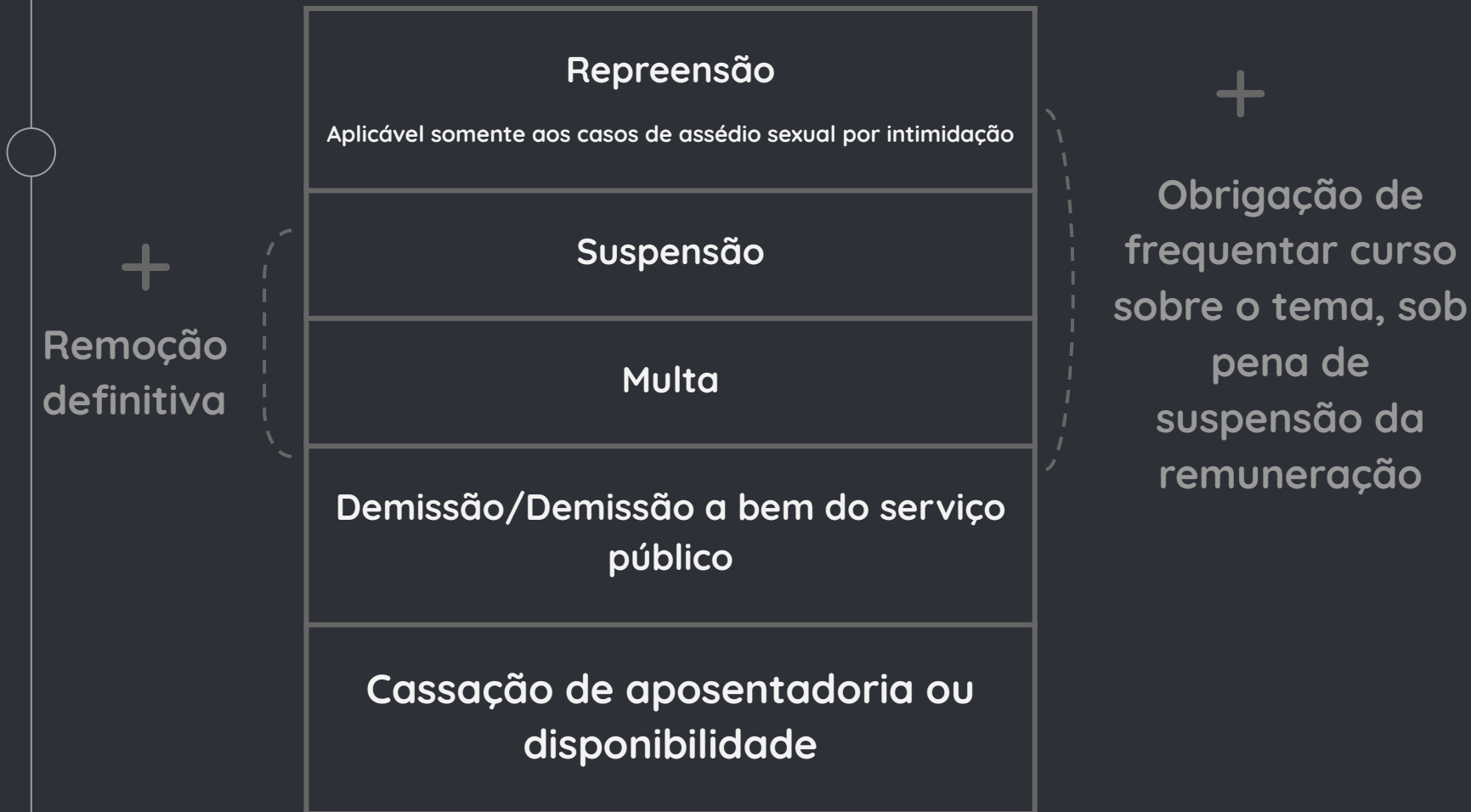
Suspensão preventiva OU **Transferência temporária**

do acusado

caso sua presença no mesmo local de trabalho da vítima represente ameaça ou desconforto para a vítima

EXCEÇÃO: se não for possível adotar uma das medidas por evidente e irreparável prejuízo ao interesse público, devidamente justificado, será assegurada à vítima a possibilidade de transferência para outro local de trabalho enquanto durar o processo, desde que a seu pedido.

● Penalidades



Multa: poderá ser aplicada conjuntamente com a penalidade de repreensão ou suspensão (valor será fixado entre 10% e 50% do salário-base).

● Penalidades

Qual o critério que guia a aplicação da penalidade?

Gravidade da conduta > gravidade da penalidade

Atenção!

A aplicação da penalidade administrativa não impede a responsabilização nas esferas cível e criminal

Comitê de Monitoramento e Avaliação de Política Institucional de Enfrentamento ao Assédio Sexual na Administração Pública Municipal

Instituído pelo Decreto nº 57.444/2016

Integrantes do Comitê: representantes - CGM; PGM; SGM; SMADS; SMDHC; SMG; SMTE.

Coordenação: Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania.

● Funções do Comitê



Analisar

dados produzidos pela Ouvidoria Geral do Município



Produzir

diagnósticos e formular propostas que visem a qualificação da política de enfrentamento ao assédio sexual



Fomentar,

propor e executar ações de conscientização, capacitação e formação dos agentes públicos sobre o tema



Propor

parcerias entre órgãos municipais e outros atores, públicos ou privados



Promover

o diálogo e o intercâmbio de dados, informações e metodologias com outros grupos temáticos e núcleos de pesquisa

Vídeos da Campanha do Ministério do Trabalho sobre Assédio



O SIMPLES ELOGIO
NÃO É ASSÉDIO SEXUAL.
MAS HÁ UM LIMITE.

Cartilha CGM/PGM

https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos_humanos/MULHER/COASSED/PUBLICACAO/cartilha_combate_assedio.pdf

Alguma questão?

Contato:

eticacgm@prefeitura.sp.gov.br

Obrigada!



**CIDADE DE
SÃO PAULO**