CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL



Goiás Social

SEDS
Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social

GOVERNO DE GOIÁS
O ESTADO QUE DÁ CERTO

O que é assédio sexual no ambiente de trabalho?

O assédio sexual no ambiente de trabalho é qualquer comportamento com teor sexual, praticado por um agente público, sem o consentimento da outra pessoa. Seja por meio de palavras, gestos, contato físico ou outras formas, expressas de maneira verbal, não verbal ou física, que perturbem ou constranjam, afetam a dignidade ou criem um ambiente de trabalho desagradável, intimidativo, hostil, humilhante e instável.

O assédio sexual é uma forma de violência e discriminação que viola os direitos humanos e atenta contra o direito à liberdade e/ou à dignidade sexual da pessoa assediada. Essa atitude afeta também os direitos fundamentais da vítima, tais como a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento e o valor social do trabalho.

Além de provocar danos psicológicos, físicos e sociais ao assediado, essa prática pode colocar em risco a boa prestação do serviço público à sociedade. As perdas são imensuráveis e refletem, muitas vezes, no ambiente de trabalho, com a redução da capacidade de concentração e da produtividade, cometimento de erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores, atingindo, dessa forma, os demais colegas.



Saiba identificar o assédio sexual no trabalho

É POSSÍVEL CLASSIFICAR O ASSÉDIO SEXUAL EM DOIS TIPOS

Vertical: ocorre por meio de chantagem, quando há exigência de favores ou vantagens sexuais em troca de benefícios, ou para evitar prejuízos na relação profissional. Essa é a forma clássica de assédio sexual, normalmente, envolvendo relações hierárquicas, tipificado como crime no Art. 216-A do Código Penal.

Ambiental: ocorre por meio de intimidação, quando há provocações sexuais inoportunas que têm o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa, ou criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação, tornando o ambiente de trabalho hostil. Esse tipo de assédio pode ser dirigido a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular. Não envolve, necessariamente, relações de hierarquia, mas de poder ou força, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Nesse caso, o assédio sexual pode ser marcado pela insistência, impertinência e hostilidade.

O assédio sexual ambiental não é o mesmo crime previsto no Art. 216-A do Código Penal. Embora a conduta, enquanto forma de violação à liberdade sexual também possa sofrer sanção penal, quando enquadrada em outros tipos penais distintos, previstos no Código Penal e na Lei de Contravenções Penais, como o constrangimento ilegal, ameaça e importunação ofensiva ao pudor (Art. 61 da LCP).



Consequências desse tipo de conduta para o assediador

No âmbito administrativo, o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho pode levar a abertura de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) e resultar em demissão, pela prática de ilícito disciplinar previsto no Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Goiás, descrito no artigo 202, LXI da Lei 20. 756/2020. Praticar ato definido em Lei, como assédio sexual, penalidade: suspensão de 61 (sessenta e um) a 90 (noventa) dias, ou demissão.

O agressor pode responder na esfera cível, em virtude de responsabilidade patrimonial pelos danos morais e materiais gerados à vítima.

A conduta pode se enquadrar, ainda, no artigo 216-A do Código Penal, que é restrito ao assédio sexual laboral por chantagem, ou em outros tipos penais distintos.

Você sabia que o assédio sexual é crime?

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 1 (um) a 2 (dois) anos.

§ 2o A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.



Condutas mais comuns que podem caracterizar o assédio sexual

- Cantadas, elogios atrevidos e comentários sedutores não desejados.
- Indiretas, brincadeiras inoportunas ou insinuações, de cunho sexual, ignorando a negativa do outro.
- Contatos físicos ou atos de indiscrição com característica sexual, impostos sem o consentimento da pessoa.
- Brincadeiras vexatórias e/ou apelidos humilhantes de cunho sexual, ainda que decorrentes de uma brincadeira.
- Convites insistentes para encontros com interesse sexual.
- Perturbações, ofensas ou conversas indesejáveis sobre sexo, pessoalmente ou por meio digital.
- Envio de fotografias ou vídeos com exposição de sensualidade ou nudez.
- Exigência de favores sexuais em troca de permanência no emprego, promoção, transferência ou outros direitos.
- Utilização de represálias para compelir a vítima, seja pelo uso de ameaças ou atitudes concretas de punição, voltadas à entrega de favores sexuais.



Atos não considerados como assédio sexual

Embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho, alguns comportamentos não são caracterizados como assédio sexual.

A mera sedução, através de elogios, cantadas, paqueras ou flertes não ofensivos e que não foram repudiados.

Se houver reciprocidade, ou seja, a suposta vítima tem um comportamento permissivo, aceitando presentes, convites e vantagens.

Se o ato não causar constrangimento e a suposta vítima não se sentir agredida, lesada, perturbada ou intimidada.

Considerações importantes sobre o assédio sexual

Não é necessário o contato físico para a caracterização do assédio sexual, podendo ser expresso de forma clara ou sutil, por meio de falas e gestos, ou apenas insinuado.

O assédio sexual consuma-se mesmo que os favores sexuais não sejam cedidos pelo (a) assediado (a).

O assédio sexual não decorre da conduta da vítima, do seu comportamento ou de sua vestimenta, mas sim por ação do agressor (a).

É importante que a vítima diga claramente não ao assediador. No entanto, esse silêncio não pode ser considerado uma aceitação da conduta sexual, nem desconfigura o assédio sexual no trabalho.

Em regra, é necessário que a conduta do (a) assediador (a) seja reiterada, isto é, deve prevalecer a insistência. No entanto, a prática de um único ato pode ser suficiente para caracterizar o assédio sexual, quando a gravidade da conduta, a natureza do ato, a forma como foi praticado, a sua intensidade e os seus efeitos justificarem a excepcionalidade.

O assédio sexual não é caracterizado só quando praticado no local de trabalho e de forma presencial. Mas também quando ocorre em atividades externas e em teletrabalho, fora do horário de expediente, desde que em virtude da atuação profissional.

Unidade de Ouvidoria da Seds

A ouvidoria pública tem um papel importante no combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho, pois é responsável por receber as denúncias e encaminhá-las às autoridades competentes, para investigação e punição.

Além disso, a ouvidoria pode orientar os servidores e colaboradores sobre como formalizar uma denúncia de assédio sexual e quais são os procedimentos necessários para garantir a proteção do denunciante.



Aquele que se sentir assediado poderá procurar a Ouvidoria Setorial da Seds, a quem cabe, assegurada a confidencialidade das informações apresentadas, a execução das atividades de tratamento e recebimento de denúncias.

Antes de registrar uma denúncia de assédio sexual, o agente público deve reunir as informações que demonstrem o assédio contra si, como registro dos fatos com data, horário de ocorrência, e, sempre que possível, a comprovação da prática, como mensagens escritas, e-mails, vídeos, gravações e outros.

Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas do fato ocorrido, para que estas sejam ouvidas durante a apuração, se for o caso.

Unidade de Ouvidoria da Seds

O registro da denúncia de assédio sexual é realizado mediante acesso ao sistema eletrônico disponibilizado pela Ouvidoria Geral do Estado de Goiás na internet, pelo link:

https://www.go.gov.br/servicos-digitais/cge/nova-ouvidoria/nova-manifestacao

Além disso, é possível preencher o formulário eletrônico com o auxílio da equipe da Ouvidoria Setorial da Seds, de forma presencial, no departamento onde funciona a ouvidoria.

Realizar manifestação de ouvidoria



A ouvidoria desempenha um papel fundamental no recebimento e encaminhamento de denúncias de assédio sexual, garantindo que as vítimas sejam protegidas e que medidas sejam tomadas.

O que relatar na denúncia de assédio sexual

Em regra, para configurar o assédio sexual, é necessária a insistência do assediador, por meio de condutas repetitivas. Desse modo, caberá ao denunciante relatar as diversas ações e fatos que, uma vez associados, permitam compreender a intencionalidade e autoria do fato, bem como a ausência de consentimento, manifestada de forma voluntária e consciente pela vítima.

O relato deve detalhar, sempre que possível, os dias, as circunstâncias como cada fato ocorreu, com enfoque nas condutas do denunciado (que deve ser identificado), mediante uma descrição detalhada que possibilite a averiguação e comprovação do assédio sexual.

O sistema eletrônico de gestão de ouvidoria do Estado permite a inclusão de documentos, fotos, vídeos e outros, que sirvam de comprovação dos fatos apresentados pelo denunciante.

Canais de atendimento da Ouvidoria da Seds

Telefone
(62) 3201-1976

WhatsApp
(62) 98306-0297

Presencial
Praça Doutor Pedro Ludovico Teixeira, 332, Bloco A, 1º andar. St. Central, Goiânia-GO - CEP. 74003-010.

Fontes

Código Penal. Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

Goiás. Lei nº 20.756, de 28 de janeiro de 2020.

Ouvidoria Geral da União - Cartilha da Ouvidoria de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual. Brasília: 2016. Disponível em: https://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/1328-assedio-moral

TJGO – Cartilha Assédio Moral, Sexual e Discriminação No Âmbito do Tribunal De Justiça de Goiás (31/08/2021) Disponível em: File:///c:/users/cristiane.moreira/downloads/cartilha-assedios-tjgo.pdf



Goiás Social

SEDS
Secretaria
de Estado de
Desenvolvimento
Social

GOVERNO DE GOIÁS
O ESTADO QUE DÁ CERTO

/sedsgoias

/sedsgoias

social.go.gov.br