

Cartilha de
Prevenção e Combate
ao **ASSÉDIO SEXUAL**



OUVIDORIA-GERAL
DO ESTADO



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.

Governo do Estado de Minas Gerais

Ouvidoria-Geral do Estado

Ouvidora-Geral do Estado

Simone Deoud Siqueira

Ouvidora-Geral Adjunta

Gabriela Câmara Campos Bernardes Siqueira

Chefe de Gabinete

Evandro Oliveira Neiva

Ouvidora de Prevenção e Combate ao

Assédio Moral e Sexual

Luciene Ribeiro Soares

***Superintendência de Planejamento, Gestão
e Finanças***

Juliana de Oliveira Marques

Diretoria de Recursos Humanos

Rosane Cordeiro Xavier Resende

Diagramação

Assessoria de Comunicação Social

Informações sobre o Assédio Sexual



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Considera-se assédio sexual a conduta de agente público de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

QUAIS SÃO OS TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual pode ocorrer:

➔ Por chantagem: é o que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho;

➔ Por intimidação ou ambiental: é o que ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação. Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força não necessariamente de hierarquia.



Você sabia que Assédio Sexual é crime?

O Código Penal estabelece em capítulo voltado aos crimes contra a liberdade sexual, sobre o assédio sexual e a importunação sexual:

Art. 215-A. *Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro;*

Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave;

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.

QUE ELEMENTOS PODEM CONFIGURAR O ASSÉDIO SEXUAL?

- ➔ A presença do sujeito ativo do assédio - o assediador ou assediadores - e do sujeito passivo - o assediado, a vítima;
- ➔ O comportamento do agente que visa a vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho;
- ➔ A ausência do consentimento livre de vícios e consciente da vítima.



Você sabia que o consentimento não precisa ser expresso?

O assédio pressupõe uma conduta sexual não desejada. Quando se perceber assediada sexualmente, a vítima deve tentar expressar sua rejeição como forma de fazer cessar o assédio ou impedir que se agrave. No entanto, o silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no trabalho.

É NECESSÁRIO CONTATO FÍSICO PARA CARACTERIZAR ASSÉDIO SEXUAL?

Não. O assédio sexual pode ocorrer de forma clara ou sutil, pode se manifestar por falas e gestos ou apenas ser insinuado.

Trazemos a seguir alguns exemplos de condutas que podem caracterizar o assédio sexual:

- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual, como cantadas, elogios atrevidos, comentários sedutores, conversas inapropriadas e de cunho sexual;
- Indiretas, brincadeiras ou insinuações de cunho sexual e convites inapropriados, mesmo que por meios digitais;
- Excesso de contato físico ou atos de indiscrição, sem o consentimento da pessoa;

➔ Brincadeiras vexatórias e/ou apelidos humilhantes de cunho sexual;

➔ Convites insistentes para almoços ou jantares com interesse sexual;

➔ Perturbação, ofensa ou conversas indesejáveis sobre sexo, como envio de fotografias ou vídeos com exposição de sensualidade ou nudez, perguntas indiscretas sobre a vida privada do(a) servidor(a);

➔ Simulação de atos sexuais como forma de humilhar a pessoa, mesmo que seja decorrente de uma brincadeira;

➔ Chantagem ou exigência de favores sexuais em troca de promoção, transferência ou outros direitos, como pedidos de favores sexuais pelo superior hierárquico com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação;

➔ Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias para persuadir a vítima, como ameaças ou atitudes concretas de punição no caso de recusa, como a perda do emprego ou de benefícios.



UM ATO ISOLADO PODE CARACTERIZAR O ASSÉDIO SEXUAL?

Como regra geral, é necessária a reiteração da conduta do (a) assediador (a), ou seja, a insistência. Entretanto, após analisar o caso concreto, e considerando a gravidade da conduta, é possível que o ato, mesmo que isolado e restrito a uma única situação, seja caracterizado como assédio sexual.

QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR?

O (a) assediador (a) pode ser punido (a) na esfera administrativa e penal.

No âmbito administrativo, o assediador pode ser demitido, após o Processo Administrativo Disciplinar, por ter cometido ilícito disciplinar (incontinência pública e escandalosa, previsto no artigo 250, inciso I, da Lei nº 869/1952).



Assédio Sexual no Trabalho



O ASSÉDIO SEXUAL OCORRE SOMENTE NO LOCAL DE TRABALHO E DE FORMA PRESENCIAL?

Não, mas é necessário que o assédio sexual decorra de relações de trabalho. É possível que aconteça nos intervalos, em locais de repouso e alimentação, antes do início do turno ou após o término, em atividades externas e em teletrabalho, desde que ocorra por conta do trabalho prestado.

O ASSÉDIO SEXUAL PODE OCORRER NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO PÚBLICO?

Sim. O assédio sexual pode ser caracterizado desde que praticado por agente público no exercício de suas funções, a exemplo de atendimento e na prestação de serviços de saúde e educacionais, em que a vítima é o cidadão. Não é necessário que as duas partes (assediador e vítima) sejam agentes públicos.



Denúncia e Prevenção do Assédio Sexual



SOFRI ASSÉDIO SEXUAL, COMO DEVO PROCEDER?

Algumas atitudes são importantes para fazer cessar o assédio e evitar que ele se propague e se agrave no ambiente de trabalho:

- ➔ Resistir! É importante não ceder ao assédio;
- ➔ Dizer, claramente, não ao (à) assediador (a);
- ➔ Evitar permanecer sozinho (a) no mesmo local que o (a) assediador (a);
- ➔ Anotar com detalhes todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local, ou setor, nome do (a) agressor (a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e outras informações importantes para demonstrar o assédio sexual;
- ➔ Reunir provas e identificar possíveis testemunhas;
- ➔ Denunciar! Procure a Ouvidoria-Geral do Estado.

COMO DENUNCIAR?

Se você é vítima ou tem conhecimento da prática do assédio sexual no trabalho, você pode denunciar em quaisquer destes meios:



www.ouvidoriageral.mg.gov.br/ouvidorias-tematicas/assedio-moral



MGApp | Ouvidoria na palma da mão



Disque Ouvidoria: 162



Fale com a Bel, nossa assistente virtual, pelo WhatsApp: 31 3915-2022



O QUE DEVE CONTER NA DENÚNCIA?

Ao registrar a denúncia na Ouvidoria-Geral do Estado é importante que você relate:

- ➔ O que ocorreu? Houve contato físico não consentido; importunação sexual, ameaças, exposição a situações humilhantes ou comunicação com conotação sexual?
- ➔ Como ocorreu a abordagem de caráter sexual? Relatar as situações que demonstrem como ocorreu a abordagem. Nesse relato, você poderá fornecer mais detalhes sobre as situações vivenciadas.
- ➔ Quando? Informar datas ou períodos de ocorrência.

➔ Onde? Os fatos ocorreram no ambiente de trabalho? Indicar a unidade administrativa e o órgão.

➔ Quais os envolvidos:

- Nome completo do(s) Assediador(es)

Obs: se o registro for apresentado por terceiros e não sendo possível indicar o nome, verificar a possibilidade de que sejam apresentadas informações que possam auxiliar o órgão de apuração na identificação do(s) assediador(es).

- Nome completo do(s) Assediado(s)

Obs: se o registro for apresentado por terceiros e não sendo possível indicar o nome, verificar a possibilidade de que sejam apresentadas informações que possam ser utilizadas pelo órgão de apuração para caracterizar a vítima ou o grupo a quem as condutas estão direcionadas.

➔ É importante mencionar se os fatos ocorreram em público; se houve a demonstração do desinteresse ou não consentimento pela vítima e indicar, se houver, pessoa(s) que tenha(m) presenciado os fatos.



COMO DEVO COMPROVAR O ASSÉDIO SEXUAL?

Pode-se provar a prática do assédio sexual por meio de:

- ➔ bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, documentos, áudios, vídeos e presentes;
- ➔ ligações telefônicas, gravações ou registros de redes sociais (Instagram, Facebook, WhatsApp);
- ➔ por meio de testemunhas que tenham conhecimento dos fatos;
- ➔ por meio de registros de ocorrências em canais internos da instituição ou outros órgãos públicos, como atas, boletim de ocorrência.

Prevenção ao Assédio Sexual nas Instituições



POR QUE PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL?

A prevenção à prática do assédio sexual na Administração Pública estadual é fundamental para que o ambiente de trabalho seja um espaço de convivência respeitoso, harmônico e saudável.

O assédio sexual afeta a saúde psicológica e física das vítimas, bem como a sua dignidade e o seu ambiente familiar e social. Ademais a ocorrência de assédio sexual no ambiente de trabalho traz prejuízos não apenas às vítimas, mas também à organização onde ocorre, deteriorando as relações de trabalho e comprometendo a produtividade e a reputação da organização.

COMO PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL?

A prevenção ao assédio sexual deve ocorrer em todos os órgãos e entidades e ocorre pela conscientização e reflexão de cada um dos servidores. Por isso, algumas medidas que visem conscientizar, orientar, divulgar, esclarecer e capacitar os servidores sobre o assédio são incentivadas, a exemplo:

- ➔ Disseminar informações sobre o que é o assédio e esclarecer sobre os comportamentos considerados não desejáveis e que podem caracterizar o assédio sexual;
- ➔ Incentivar a prática de relações saudáveis no ambiente de trabalho, reconhecendo a importância de uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano;

➔ Promover a cultura da ética e da integridade nas relações de trabalho.

Todos nós podemos contribuir para que essa conduta abusiva seja coibida. Por isso, conheça sobre o assédio sexual, reflita e, sempre que necessário, corrija sua conduta!

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Código Penal Brasileiro**. Lei n. 12.015, de 07 de agosto de 2009. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em fevereiro de 2023.

MINAS GERAIS. **Lei Estadual nº 869, de 05 de julho de 1952, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Minas Gerais**. Disponível em:
<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/LEI/869/1952/>. Acesso em janeiro de 2023.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 47.740, de 21 de outubro de 2019, que dispõe sobre a organização da Ouvidoria-Geral do Estado**. Disponível em:
<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/47740/2019/?cons=1>. Acesso em janeiro de 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação.** Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf, Acesso em fevereiro de 2023.

POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Cartilha sobre Assédio Sexual.** Documento Interno.

SENADO FEDERAL. **Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no trabalho.** Disponível em https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/594877/Assedio_moral_sexual_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em fevereiro de 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual - Por um ambiente de trabalho mais positivo.** Disponível em. <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>. Acesso em fevereiro de 2023.

Acesse nossos canais:



www.ouvidoriageral.mg.gov.br



MGApp, Ouvidoria na palma da mão!



162 - Disque-Ouvidoria



Bel - assistente virtual da OGE/ MG,
pelo WhatsApp: (31) 3915-2022