

# ASSÉDIO SEXUAL: O PAPEL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.

COMBATE , PREVENÇÃO E ACOLHIMENTO DAS VÍTIMAS

*Margarete Pedroso*

# VAMOS FALAR DE ASSÉDIO SEXUAL?



## Números da violência contra a mulher:

- ▶ Em pesquisa reproduzida pela Agência Patrícia Galvão:
- ▶ 53% das brasileiras com idade entre 14 e 21 anos convivem diariamente com medo de ser assediadas,
- ▶ 56% confirmaram assédio sexual por parte de professores, estudantes e técnicos administrativos em instituições de ensino;
- ▶ 98% das mulheres brasileiras já sofreram assédio em público e sentiram-se violadas por isso;
- ▶ 81% mudam a rotina de suas vidas por medo do assédio;
- ▶ 16% das mulheres relatam terem sido assediadas antes dos 10 anos de idade

# Contexto histórico da violência contra a mulher

Construção histórica-social da inferioridade das mulheres

Gênesis e regras cristãs (submissão, castidade, silêncio e ignorância)

Século XVIII: era das bruxas – mulher e sua sexualidade como ameaças

Século XIX: inferioridade feminina como doença psíquica

Herança de uma sociedade patriarcal e escravocrata



- **ASSÉDIO SEXUAL:**

**É UMA MANIFESTAÇÃO COM CONOTAÇÃO SEXUAL, ALHEIA À VONTADE DA VÍTIMA, SEM O SEU CONSENTIMENTO, QUE LHE CAUSE CONSTRANGIMENTO, HUMILHAÇÃO OU MEDO.**



- <https://youtu.be/xkekbNLeEEU>

# ASSÉDIO X PAQUERA

## ASSÉDIO

- UNILATERAL
- INVASIVO
- CONSTRANGIMENTO

## PAQUERA

- RECÍPROCA
- CONSENSUAL
- CONSENTIMENTO



# Por que combater o Assédio?

Trabalho como componente da vida e da personalidade das pessoas

- Relações profissionais como integrante dos afetos
- Tempo de trabalho como parte do tempo de vida
- O ambiente de trabalho define a qualidade de vida e a inserção social
- O trabalho digno, respeitoso e ético é fundamental para a saúde física e mental dos trabalhadores.

# Mas o que é violento?

Violência como fenômeno estrutural e sistêmico

A cultura é que define o que é violência

Naturalização das violências contra a mulher, as pessoas LGBTQI+ e o povo negro

Conscientização e educação

“backlash”

# Administração Pública

integridade no serviço público

proibição de todas as formas de discriminação

valorização social do trabalho

dignidade da pessoa humana

direito à saúde e da segurança no trabalho

Promover ações que garantam um ambiente de trabalho digno e ser exemplo para a sociedade e

## Lei 14.540/2023:

Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

- **I - prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual** e de todas as formas de violência sexual nos órgãos e entidades DA Administração Pública federal, estadual e municipal;
- **II - capacitar os agentes públicos** para o desenvolvimento e a implementação de ações destinadas à discussão, à prevenção, à orientação e à solução do problema;
- **III - implementar e disseminar campanhas educativas** sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual, com vistas à informação e à conscientização dos agentes públicos e da sociedade.

O assédio sexual e todas as formas de discriminação constituem violação de direitos humanos e ameaçam a igualdade de oportunidades de trabalho, em especial para mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAP+.



Convenção nº 190 da Organização Interacional do Trabalho (OIT): eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho.



Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2017): combate ao assédio como condição de integridade

# CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO NO TRABALHO

DIMINUIÇÃO DA AUTOESTIMA;

DESMOTIVAÇÃO

BAIXA PRODUTIVIDADE;

AUMENTO DA ROTATIVIDADE;

AUMENTO DE ERROS E ACIDENTES;

ABSENTEÍSMO E LICENÇAS MÉDICAS  
FREQUENTES;

EXPOSIÇÃO NEGATIVA DA INSTITUIÇÃO.

# CRIME X INFRAÇÃO DISCIPLINAR

- No âmbito da Administração Pública, o assédio sexual e moral podem ser considerados tanto crime quanto infração disciplinar.
- artigo 250, parágrafo 1º, da Lei no. 10.261/68: *“a responsabilidade administrativa é independente da civil e da criminal”*.

# ASSÉDIO SEXUAL COMO INFRAÇÃO DISCIPLINAR

Autor: qualquer pessoa, sem necessidade de haver relação de hierarquia ou subordinação



Vítima: qualquer pessoa, independentemente de orientação sexual, identidade de gênero ou vínculo com a Administração.



O assédio é infração disciplinar e constitui-se como procedimento irregular de natureza grave.

## ASSÉDIO SEXUAL COMO INFRAÇÃO DISCIPLINAR

- Decreto Estadual nº 63.251/2018:
- Artigo 1º - O assédio sexual praticado pelo agente público que, valendo-se de sua condição funcional, constrange alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual para si ou para outrem, poderá caracterizar procedimento irregular de natureza grave, passível de punição com a pena de demissão, nos termos do artigo 256, inciso II, da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, ou justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, nos termos do artigo 482, alínea “b”, da Consolidação das Leis do Trabalho.
- Lei 17.431/2021 e Decreto 66.546/2022 (proíbe ato de discriminação contra a mulher).

## ASSÉDIO SEXUAL COMO INFRAÇÃO DISCIPLINAR

- A prática de assédio sexual e moral viola os seguintes deveres estatuídos no artigo 241, da Lei 10.261/1969:

VI- tratar com urbanidade as pessoas;

XIII- estar em dia com as leis, regulamentos, regimentos, instruções e ordens de serviço que digam respeito às suas funções;

XVI- proceder na vida pública e privada na forma que dignifique a função pública.

## ASSÉDIO SEXUAL COMO INFRAÇÃO DISCIPLINAR

- **Empregado público** (celetista):
- **Art. 482** - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
  - b)** incontinência de conduta ou mau procedimento;
  - j)** ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa

# **SANÇÕES ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARES NO ASSÉDIO**

Demissão (artigo 256, II, da Lei 10.261/68).

Cassação de aposentadoria (artigo 259, I, da Lei 10.261/68).

Dispensa ou dispensa agravada (artigo 35, IV e parágrafo 1º da Lei 500/74).

Demissão por justa causa (artigo 482, *b*, da CLT).

# DENUNCIAR?

- Criar fluxos de denúncias públicos
- Canais fáceis e protegidos
- Efetividade do atendimento por equipe especializada
- Resposta efetiva à vítima
- Possibilidades não punitivistas, se possível

# Procedimento da autoridade administrativa ao tomar conhecimento de um assédio:

A apuração dos fatos é dever e não faculdade.

A autoridade administrativa que tem ciência de uma situação de assédio deve adotar as medidas legais para sua apuração, mesmo sem autorização da vítima.

Instauração de apuração preliminar.

Sigilo e prioridade de tramitação.

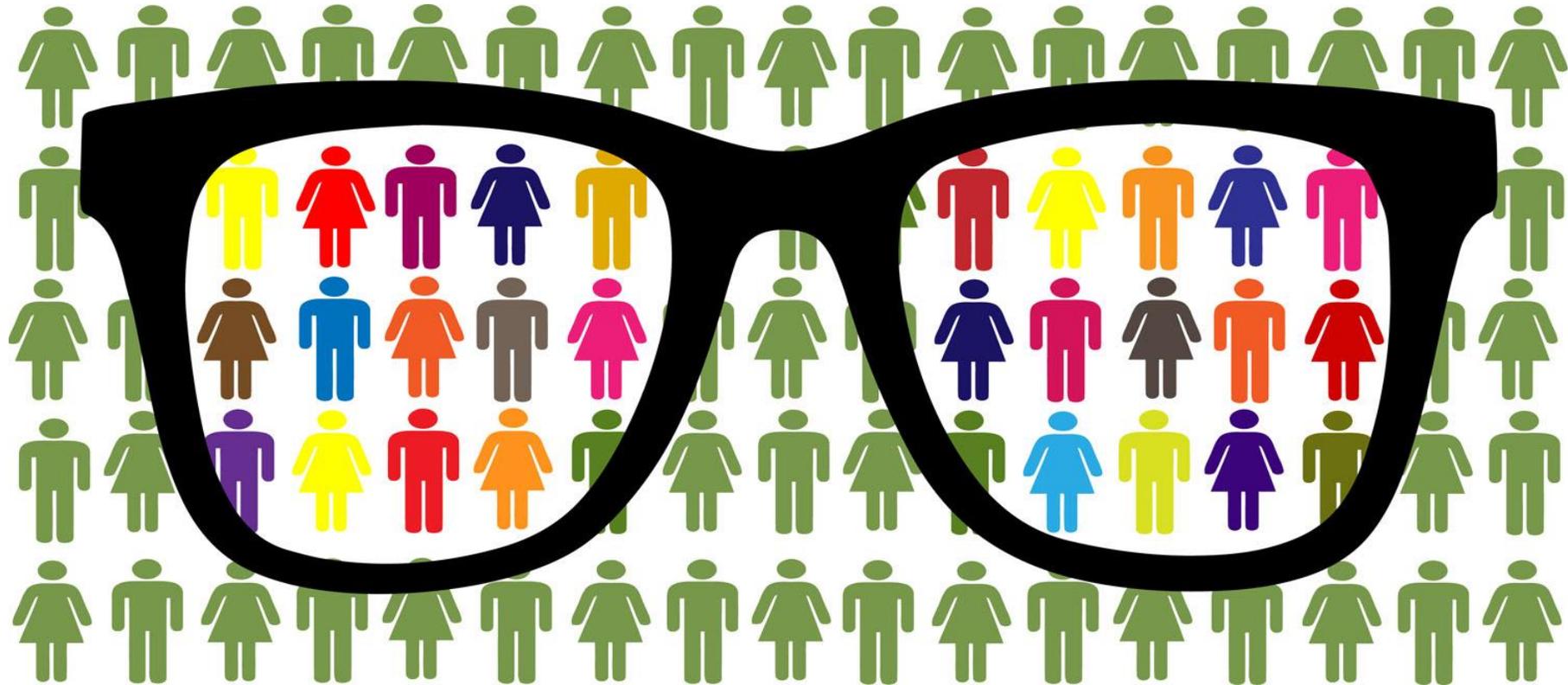
Acolhimento da vítima.

Cuidado com a escuta tanto da vítima como das testemunhas

Se necessário, deve-se determinar o afastamento preventivo do servidor (prazo máximo de 180 dias prorrogáveis)- artigo 266, I da Lei 10.261/68.

## LENTESS DA PERSPECTIVA DE GÊNERO

Outro olhar do aplicador do Direito, enxergar os fatos sob a perspectiva da mulher, se deslocar para o lugar dela



**A EXPERIÊNCIA  
DO PODER  
JUDICIÁRIO NO  
PROTOCOLO DE  
JULGAMENTO  
COM  
PERSPECTIVA  
DE GÊNERO.**

- criação da Cartilha Julgamento com Perspectiva de Gênero e edição da Recomendação 128 (Resolução 492 do Conselho Nacional de Justiça).
- Adoção de posturas, nas conduções dos processos e julgamentos, que considerem as especificidades das pessoas, atuando de modo a afastar condutas preconceituosas ou discriminatórias de gênero.
- É um instrumento metodológico que deve ser implantado de relações de poder assimétricas ou padrões de gênero estereotipados.
- Aplica o princípio da igualdade na interpretação e aplicação da norma.
- <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>

A decorative graphic on the left side of the slide, consisting of several concentric, overlapping circles in various shades of pink and magenta, creating a soft, glowing effect.

# Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 1107

- “É inconstitucional a prática de desqualificar a mulher vítima de violência durante a instrução e o julgamento de crimes contra a dignidade sexual e todos os crimes de violência contra a mulher, de modo que é vedada eventual menção, inquirição ou fundamentação sobre a vida sexual pregressa ou ao modo de vida da vítima em audiências e decisões judiciais (CF, arts. 1º, III; 3º, I e IV; 5º, caput e I; 226, § 5º)”.

# NÃO ESQUECER:

A culpa nunca é da vítima, não importa que roupa ela usava ou qualquer outro julgamento moral.

O autor do assédio não é doente (salvo comprovação por laudo).

Os maiores aliados do assédio são o silêncio e o medo.

# VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER



## PROCURE AJUDA

Locais de Atendimento SP Para Mulheres Que Sofreram ou Estão Em Situação De Violência (Física, Psicológica, Sexual, Patrimonial, No Ambiente Virtual, No Trabalho, Na Vida Pública Ou Privada)

 **Emergência 190**  **Disque 180**

 **DEFENSORIA PÚBLICA SP**  
0800 773 4340

 **COMISSÃO DAS MULHERES DO**  
**MINISTÉRIO PÚBLICO DE SP**

 **CASA DA MULHER BRASILEIRA**  
(11) 3275-8000

 **DELEGACIAS DA MULHER**

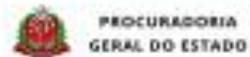
 **Centro de Integração à**  
**Cidadania (CIC)**

 **Centro de Referência e**  
**Apoio à Mulher (CRAV)**

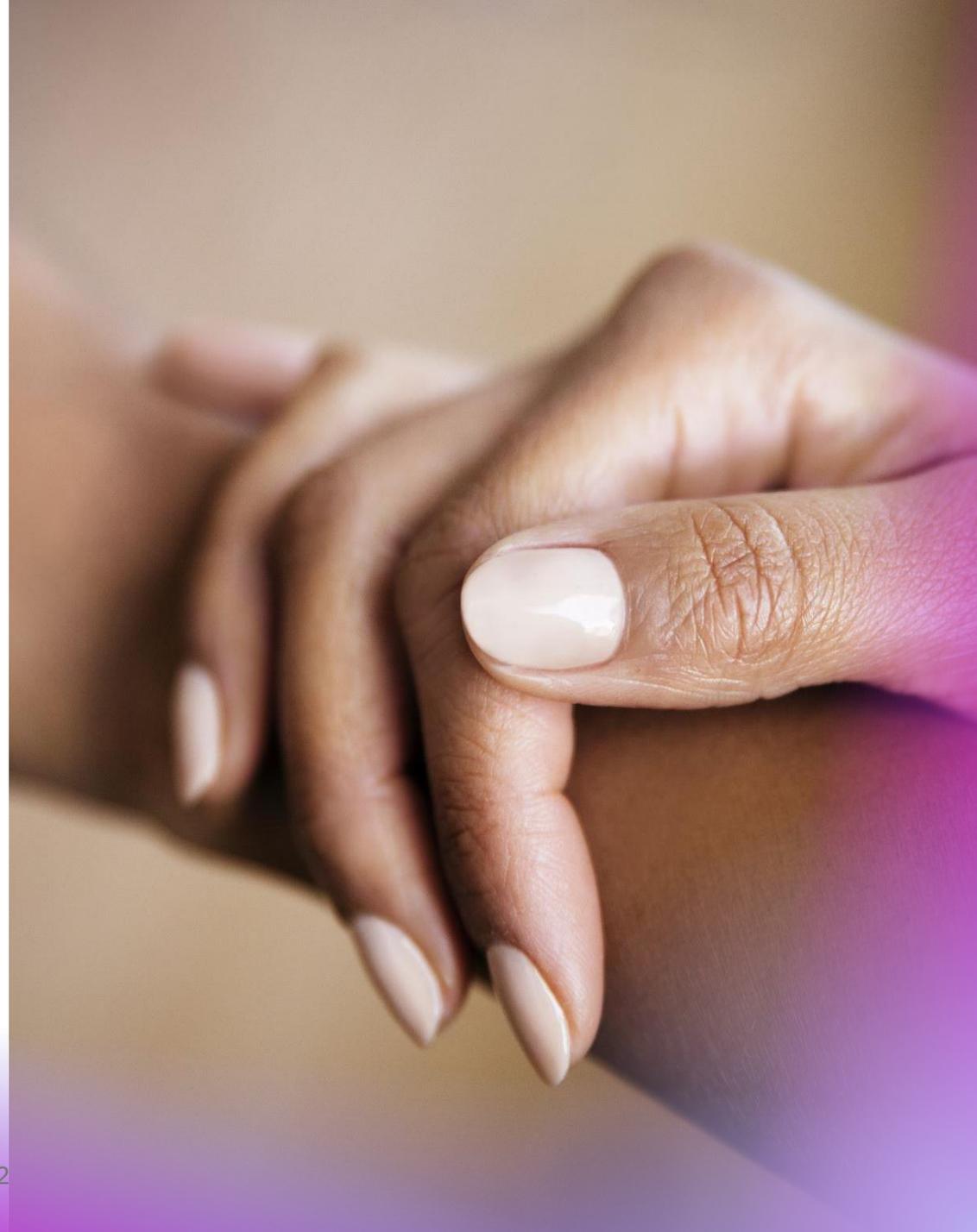
## BAIXE O APP



Se você é servidora da PGE/SP, foi vítima ou testemunha de Assédio Sexual, ou qualquer tipo de violência no trabalho, o Programa Vida Melhor e a Corregedoria estão disponíveis para auxiliá-la.



- "Toda vez que uma mulher se defende, sem nem perceber que isso é possível, sem qualquer pretensão, ela defende todas as mulheres."
- - Maya Angelou





---

Margarete Pedroso

---

Instagram:  
margarete.pedroso2