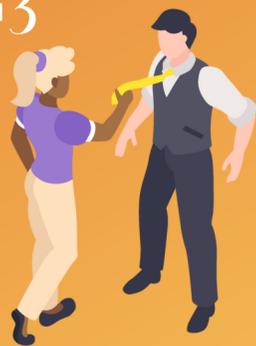


4



3



2



1



ASSÉDIO SEXUAL

QUAL É A SUA RÉGUA?

PROGRAMA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO
SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO



GOVERNO DE
**SANTA
CATARINA**



PRECISAMOS

FALAR SOBRE

ASSÉDIO

SEXUAL

O mapeamento de riscos de integridade realizado em 2022 pela Controladoria-Geral do Estado, por meio da Diretoria de Integridade e Compliance, **identificou riscos de assédio moral ou sexual em 70% dos 45 órgãos** e entidades do Executivo estadual pesquisados.

Dados da Ouvidoria-Geral do Estado reforçam o resultado do levantamento. **Somente em 2022, o canal recebeu cerca de 60 denúncias de assédio sexual em ambientes do Executivo catarinense.**

Diante desse contexto, debater as questões relacionadas ao assédio sexual no ambiente de trabalho dos agentes públicos do Governo do Estado é uma **necessidade premente.**

O Programa de Prevenção ao Assédio Sexual no ambiente de trabalho tem como objetivo fazer com que os servidores entendam os impactos e consequências de tal prática, tornando as ações de prevenção e combate mais eficazes.

ASSÉDIO, QUAL É A SUA RÉGUA?



Com o slogan **Assédio, qual é a sua régua**, o programa tem o objetivo de provocar a reflexão sobre a diferença entre as medidas de cada um sobre o que caracteriza o assédio. O que para algumas pessoas é bobagem, frescura e “mimimi”, para outras é constrangedor, é desagradável, provoca intimidação e, portanto, é assédio.

O QUE É

ASSÉDIO SEXUAL?

O **assédio sexual ocorre no ambiente de trabalho**, cuja conduta de cunho sexual é manifestada por palavras, gestos etc, proposta (ou imposta) a pessoas **sem o seu consentimento**, causando constrangimento e prejuízo ao ambiente de trabalho seguro e sadio.

Na esfera penal, o assédio sexual é crime tipificado no Código Penal brasileiro, previsto no artigo 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.

A pena é de detenção, de um a dois anos.

Importante: para caracterizar o assédio sexual, é necessário o “NÃO CONSENTIMENTO” da pessoa assediada.

O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL!

- Elogios sem conotação sexual
- Flertes correspondidos
- Tentativa de aproximação para relacionamento amoroso, ou mesmo sexual, com consentimento
- Comentários do tipo “gostei da sua roupa” ou “você está elegante”

A DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

A importunação sexual é o ato de praticar ação libidinosa contra uma pessoa, sem o seu consentimento, com o intuito de satisfazer o próprio desejo sexual ou de terceiros. São exemplos: toques indesejados e insistentes, abraços sem consentimento, beijos roubados e filmagens indevidas.

Tal prática também é tipificada como crime e está prevista no Art. 215-A do Código Penal, com pena de 1 a 5 anos de prisão.

Importante: para ser caracterizado como importunação sexual, não é necessário haver violência ou compensação.

COMO

IDENTIFICAR

O ASSÉDIO SEXUAL



- Presença do sujeito ativo (assediador) e do sujeito passivo (assediado)
- Comportamento visando obter a vantagem sexual
- Rejeição da conduta
- Ausência de consentimento da vítima, e
- Qualquer situação que afete a dignidade da vítima

TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL

Assédio Sexual Horizontal - Quando NÃO há hierarquia entre os envolvidos. Também pode ser caracterizado como crime de importunação sexual, previsto no art. 215-A do Código Penal, assim como passível de punição administrativa.

Imagine a seguinte situação...

Um agente público relata que um colega de equipe o chama de “meu amor” e insiste em convidá-lo para sair e viajar à sua casa de praia, situação confirmada por testemunhas.

É assédio sexual? Sim! Mesmo sem haver relação de hierarquia, ocorreram convites e insistências sem a concordância do assediado. É assédio sexual horizontal!

Assédio Sexual Vertical - Conhecido como assédio sexual por chantagem, ocorre quando uma pessoa utiliza sua condição de superioridade hierárquica para constranger alguém, visando obter vantagem ou favorecimento sexual. A exigência de conduta sexual é feita em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.

Além de ser configurada como crime, é passível de responsabilização administrativa, podendo resultar na demissão por *“valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública”* (art. 117, IX, da Lei nº 8.112/1990[5]).



Imagine a seguinte situação...

Após reunião com gestores, uma servidora recém nomeada recebe no celular uma mensagem de um deles: “você era o que tinha de mais interessante na reunião”. Após o episódio, o gestor envia mais três mensagens elogiando o modo de se vestir e sua beleza. Na semana seguinte, ele convoca a servidora para uma reunião externa, a sós, alegando necessidade de discutir questões profissionais. A servidora expressa seu desconforto e recebe a seguinte resposta: “Você é nova e deveria seguir as regras, caso deseje continuar com o seu emprego”.

É assédio sexual? Sim! É um caso de assédio sexual vertical (por chantagem), em que há abuso de autoridade, tendo em vista o poder hierárquico do gestor sobre a servidora. Houve ameaça de perda de emprego.

Assédio por Intimidação (Ambiental)

ocorre por meio de provocações sexuais inoportunas praticadas individualmente ou em grupo, destacando relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia. Gera situações ofensivas, humilhantes e intimidatórias.



Imagine a seguinte situação...

Um coordenador costuma fazer “piadas” com sua equipe, composta por cinco servidoras: “tenho o melhor cargo do mundo, muitas mulheres para satisfazer meus desejos”; e “minha equipe é a que mais produz porque é a mais bonita”. Nos treinamentos, diz para a equipe que basta “usar artimanhas de conquista feminina para conseguir mais projetos”. Uma das integrantes reclama, mas ele apenas ri, argumentando que são piadas para descontrair o ambiente de trabalho e que ela deveria ser menos sensível e não se ofender com “brincadeiras”.

É assédio sexual? Sim! É um caso de assédio sexual por intimidação (ou ambiental), no qual o humor é utilizado como subterfúgio para praticar o assédio, criando uma atmosfera constrangedora, hostil e de degradação do ambiente.

É ASSÉDIO

SEXUAL SIM!

PIADAS

- Piadas com conotação sexual ou pejorativas referentes à sexualidade e/ou às escolhas sexuais dos colegas

COMENTÁRIOS

- Temas sexuais disfarçados de explicação de conteúdo do trabalho
- Elogios inapropriados sobre o corpo ou forma de se vestir
- Palavras ou conversas de caráter sexual, sejam escritas ou faladas
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual
- Menções de experiências pessoais relacionadas à vida sexual particular
- Frases de duplo sentido e ofensivas
- Referências embaraçosas, humilhantes ou grosseiras de cunho sexual
- Pedidos de uso de vestimenta mais sensual
- Investidas maliciosas como cantadas e comentários sedutores

MENSAGENS

- Envio de fotos, emojis, figurinhas e vídeos de cunho sexual

CONVITES

- Pedidos insistentes para encontros fora do ambiente de trabalho

PROMESSA

- Pedidos de favores sexuais em troca de tratamento diferenciado
- Promessa de retribuições e recompensas, visando o recebimento de favores sexuais

AMEAÇA

- Ameaças com retaliações sutis ou diretas por não correspondência às solicitações sexuais
- Chantagem para manutenção ou promoção no cargo ou função
- Perseguição cibernética ou física por recusa a investidas sexuais
- Ameaças ou atitudes de punição, acarretando prejuízo no emprego

TOQUE

- Toques inapropriados e sem permissão
- Contato físico além do formal, sem intimidade construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços

GESTOS

- Manter olhares fixos e reiterados com conotação sexual e de forma invasiva
- Praticar expressões corporais, gestos obscenos e de cunho sexual



**FIQUE
LIGADO!**



- 1** É assédio sexual no trabalho mesmo se não for praticado no local de trabalho. Exemplo: em uma carona ao término da jornada, quando o assediador intimida a vítima com ameaças de prejuízo no trabalho.
- 2** O assédio sexual não precisa ter contato físico. Ele pode se dar via expressões verbais ou escritas, comentários, piadas, insinuações, gestos, imagens enviadas por e-mails, entre outros.
- 3** É assédio sexual mesmo se a conduta ocorrer uma única vez. Basta existir intimidação com incitações sexuais inoportunas.

SOMENTE AS MULHERES SÃO ASSEDIADAS?

Não! Os homens também são alvos de assédio sexual por parte de mulheres e de outros homens. Assim, pode ocorrer assédio entre pessoas de sexo oposto ou entre pessoas do mesmo sexo.

VOCÊ DECIDE

QUAL CAMINHO TOMAR!

**Fluxos da prevenção
ao assédio sexual no
ambiente de trabalho**

Pode escolher
qualquer um dos caminhos:
separados ou de forma
concomitante

PREVENÇÃO

ACOLHIMENTO

**REGISTRO
DA SITUAÇÃO**



PARA SABER

MAIS ACESSE:

cge.sc.gov.br/combateaoassedio

**FLUXO DA
PREVENÇÃO**

**PREVENIR O
ASSÉDIO SEXUAL**

Recomendação de seguir os dois caminhos

**Evitar conversar/
permanecer sozinha(o)
com o assediador**

**Usar a palavra
NÃO**

Previna ocorrências:
evite conversar e permanecer
sozinha(o) sem testemunhas.
Ex: pegando caronas

**PROVIDÊNCIAS
TOMADAS**

Use a palavra "NÃO":
diga, claramente, ao
assediador

FLUXO DO ACOLHIMENTO

ACOLHIMENTO

Solicitar ajuda
no órgão/entidade
em que trabalha

Recorrer ao
CREAS

Recorrer ao
CREMV

Ligar Disque
100

Ligar Disque
180

Buscar
acolhimento
na PCSC

Possibilidade de
caminho: um ou outro

Possui EMSS

Não possui EMSS

Solicitar ajuda
ao EMSS

Solicitar ajuda ao
setorial de gestão
de pessoas/CIPA

PROVIDÊNCIAS
TOMADAS



Denuncie

delegaciavirtual.sc.gov.br

**FLUXO DO
REGISTRO
DE SITUAÇÃO**

**REGISTRO
DA SITUAÇÃO**

Recomendação de
seguir os dois
caminhos

**Documentar
o fato**

Registre: dia mês, ano,
hora, local ou setor, descrição
dos fatos, nomes, colegas
que testemunharam, e o que
mais achar necessário

**Coletar
provas**

Junte evidências:
documentos, prints, mídia,
presentes, denúncias já
realizadas, etc.

DENUNCIAR

Recomendação
de seguir os três
caminhos

**Fazer boletim
de ocorrência**

PCSC; Delegacia
Regional do Trabalho;
MPT-SC

**Denuncie na
Ouvidoria**

[www.ouvidoria.
sc.gov.br](http://www.ouvidoria.sc.gov.br);
0800 644 8500

**Romper o
silêncio**

Rompa o silêncio
ao buscar auxílio

**REGISTRO
DA SITUAÇÃO**



CONSEQUÊNCIAS

DO ASSÉDIO SEXUAL

PARA A VÍTIMA: as consequências podem variar de pessoa para pessoa, de acordo com o grau e as circunstâncias, entre outros fatores, tais como:

FÍSICAS

- Diminuição da produtividade
- Cansaço exagerado
- Perda de peso ou ganho excessivo
- Insônia ou alterações de sono
- Aumento da pressão arterial e/ou palpitações
- Problemas digestivos e/ou de pele



PSICOLÓGICAS

- Esgotamento emocional
- Angústia, tristeza, vergonha, crises de choro, culpa
- Redução de autoestima
- Medo de represálias
- Isolamento
- Pensamentos suicidas
- Transtorno de pânico
- Estresse
- Medo de estar no ambiente de trabalho junto com o assediador
- Problemas de hiperatividade e hipervigilância que podem causar insônia, pesadelos ou enxaquecas



CONSEQUÊNCIAS

DO ASSÉDIO SEXUAL

PARA O ASSEDIADOR

Quando o assediador é agente público, pode ser punido tanto na esfera civil, como nas esferas administrativa e penal. O agente pode ser demitido, após regular processo administrativo disciplinar.



PARA A INSTITUIÇÃO:

- ➔ Prejuízo na reputação institucional
- ➔ Desgaste no clima organizacional
- ➔ Rotatividade frequente de servidores
- ➔ Perda de eficiência e baixa produtividade da equipe

FUI VÍTIMA,

O QUE POSSO FAZER?

NÃO SE CALE, DENUNCIE!

Quando o assediador é agente público, pode ser punido tanto na esfera civil, como nas esferas administrativa e penal. O agente pode ser demitido, após regular processo administrativo disciplinar.

A ação penal é pública, incondicionada à representação, ou seja, basta que a vítima compareça ao Ministério Público para solicitar o início do processo, sem que seja necessário contratar um advogado. O processo é gratuito e corre em segredo de justiça.

1

FALE

Rompa o silêncio ao buscar o auxílio de pessoas de sua confiança e relate o abuso junto aos superiores hierárquicos.

2

DENUNCIE

As ouvidorias são um importante canal de combate ao assédio sexual. Acesse o formulário de denúncia em www.ouvidoria.sc.gov.br ou ligue para 0800 644 8500 no horário das 13h às 19h em dias de efetivo serviço no Poder Executivo Estadual. Se preferir, vá presencialmente na Ouvidoria do seu órgão ou entidade.

3

USE A PALAVRA “NÃO”!

Diga, claramente, NÃO ao assediador.

4

PREVINA OCORRÊNCIAS

Evite conversar e permanecer sozinho(a), sem testemunhas, com o(a) assediador(a).

REGISTRE

5

Anote, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, descrição dos fatos, nome do(a) assediador(a), colegas que testemunharam os casos, e o que mais achar necessário.

COLETE PROVAS

6

Reúna todas as provas possíveis que evidenciem a ocorrência do fato, como documentos, bilhetes, e-mails, prints, mensagens, áudios, vídeos, presentes, testemunhas, registros de ocorrência em canais internos ou órgãos públicos.

SOLICITE AJUDA

7

Busque apoio e orientação psicológica profissional. Procure a Equipe Multiprofissional de Saúde e Segurança do Servidor (EMSS) do seu órgão para acolhimento. Na ausência de EMSS, peça ajuda para o setorial de Gestão de Pessoas ou à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), se houver.

FAÇA O BOLETIM DE OCORRÊNCIA

8

O boletim pode ser feito presencialmente ou na Delegacia Virtual pelo site <https://pc.sc.gov.br/>. Em caso de terceirizada(o) ou empregada(o) pública(o), registre a denúncia na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e no Ministério Público do Trabalho (MPT).

SOU TESTEMUNHA, POSSO AJUDAR?

Sim! Como testemunha é essencial amparar a vítima, oferecer-se para atestar o fato, caso a vítima autorize, e denunciar aos órgãos competentes, bem como ao setor responsável e/ou superior hierárquico do assediador.

Tenha empatia com seu/sua colega e não se omita! O medo acaba por tornar o assediador mais forte e permite que ele continue praticando os mesmos atos com outras vítimas.



COMO

PODEMOS

AJUDAR?

Criado em 2009, o Programa Estadual de Saúde e Segurança do Servidor foi regulamentado pelo decreto 2.386/2022, que instituiu o Manual de Saúde e Segurança do Servidor. O documento apresenta o Programa de Prevenção de Violência, Discriminação e Assédio no Trabalho (PREVIAT), que deve ser implementado por todos os órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual.

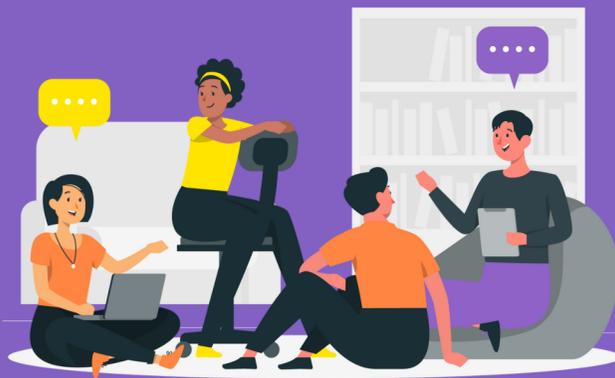
A fim de prevenir o assédio sexual no ambiente de trabalho, recomenda-se:

AOS GESTORES:

- Formular estratégias organizacionais de prevenção e de enfrentamento das situações de violência no ambiente de trabalho
- Estabelecer e disseminar código de conduta do servidor, introduzindo medidas de prevenção de violência, discriminação e assédio no trabalho
- Incentivar as boas relações de trabalho e a cooperação
- Assegurar o funcionamento adequado de ouvidorias para as vítimas realizarem queixas de submissão a condutas abusivas
- Resguardar o direito do servidor vítima de violência ter sua denúncia investigada, quando esta estiver bem fundamentada

AOS SERVIDORES:

- Pautar seu comportamento observando a conduta ética
- Informar ao seu superior hierárquico direto, à EMSS, à CIPA ou ao setorial de gestão de pessoas situações de violência que, a seu julgamento, possam implicar riscos à sua saúde e aos dos demais servidores
- Apresentar sugestões para prevenir a violência, a discriminação e o assédio no ambiente de trabalho



AO ÓRGÃO OU ENTIDADE:

A prevenção do assédio sexual deve partir de uma política institucional de combate, permeando dois enfoques básicos: a educação e a fiscalização.

ENTRE AS POSSÍVEIS MEDIDAS PARA PREVENÇÃO, DESTACAM-SE:



Oferecer informações sobre assédio sexual aos agentes públicos e prestadores de serviço



Elaborar e difundir políticas de prevenção e combate ao assédio associadas a códigos de ética e/ou conduta



Difundir e treinar os agentes públicos em relação ao previsto no código de ética e/ou conduta no que tange as diretrizes de prevenção ao assédio sexual



Disponibilizar canais de denúncias de maneira simples, segura e objetiva



Desenvolver programas de educação e treinamento (palestras, oficinas e cursos) sobre assédio e abuso



Monitorar as relações interpessoais no ambiente de trabalho, prestando atenção para mudanças de comportamento



Apurar as violações constatadas



Incentivar o desenvolvimento de uma cultura institucional de participação e diálogo aberto

QUAL É SUA

RÉGUA?

VOCÊ É QUEM DEFINE!



**POLÍCIA CIVIL
POR ELAS**



SECOM

SECRETARIA DA COMUNICAÇÃO



SAS

SECRETARIA DA ASSISTÊNCIA
SOCIAL, MULHER E FAMÍLIA



SEA

SECRETARIA DA ADMINISTRAÇÃO

CGE

CONTROLADORIA-GERAL DO
ESTADO DE SANTA CATARINA

Denuncie

0800-644-8500

www.ouvidoria.sc.gov.br

combateaoassedio@cge.sc.gov.br

