

▷▷▷ cartilha de

**PREVENÇÃO
AO ASSÉDIO
SEXUAL**

GOVERNADOR DO ESTADO DO PARANÁ

Raul Clei Coccaro Siqueira

CONTROLADOR-GERAL DO ESTADO

Luiz Fernando Neto de Castro

DIRETOR-GERAL

Gilberto Antonio da Souza Filho

DIRETOR DE AUDITORIA, CONTROLE E GESTÃO

Paulo Aguiar Palacios

COORDENADOR DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE

CONTEÚDO TÉCNICO

Juliana Hoogevoonink Xavier de Oliveira

Jessica Trombini de Camargo

Paulo Aguiar Palacios

REVISÃO TÉCNICA

Camila Teixeira Zavadzki

Gilberto Antonio da Souza Filho

Juliane Kuritza

Murillo de Almeida Santos

REVISÃO FINAL

Léia Rachel Castellar

Renata Helen de Moura Duda

PROJETO GRÁFICO

Alyne Luz



CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL

O Estado do Paraná, ciente de que a prevenção e o tratamento de casos de assédio no ambiente de trabalho são imperiosos para garantia da saúde física e mental dos seus servidores, por sua Controladoria-Geral e Coordenadoria de Integridade e Compliance, promove a conscientização, a prevenção e o combate ao assédio na Administração Pública do Estado do Paraná, tendo em vista que o assédio sexual ocorre de forma velada e sutil.

A vítima de assédio sexual encara uma série de obstáculos e preconceitos para quebrar o silêncio, e ainda se culpa pela ocorrência do assédio sofrido. Em razão disso, os casos de assédios sexuais são menos denunciados.

As violências contra homens e mulheres em seu ambiente profissional, como o assédio sexual, impactam negativamente na produtividade e perda de eficiência. Para configurar o assédio sexual é necessário que haja dolo, fim sexual e expressa recusa da vítima.

Essa iniciativa objetiva promover, na Administração Pública do Estado do Paraná, um ambiente mais saudável e comprometido com a garantia dos direitos fundamentais de quem contribui diariamente com seu trabalho em prol do Estado do Paraná.

violência sexual

A violência sexual é um fenômeno social de saúde pública que envolve pessoas, sem distinção de sexo, raça, etnia, idade ou classe social, nos mais variados contextos da sociedade, entre eles, o ambiente de trabalho.

Esse tipo de violência se caracteriza não só por ato ou tentativa de ato sexual indesejado, mas também se manifesta por meio de comentário, contato ou interação de natureza sexual.

O QUE É assédio sexual?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger o colega, a fim de obter vantagem ou favorecimento sexual. Tal ação pode ou não envolver contato físico, pode ser explícita ou sutil, expressa por palavras diretas, mensagens, gestos ou por meio de insinuações. Esse tipo de assédio é agravado se incluir coação ou chantagem, e se manifesta contra a vontade da vítima, violando a sua liberdade sexual.

Dessa forma, o assédio sexual é uma conduta abusiva que gera consequências para a vítima, para o ambiente de trabalho e para o serviço público.

tipos de assédio sexual no trabalho

- ▶ **por intimidação ou assédio ambiental**
praticado individualmente ou em grupo, ocorre quando o assediador faz provocações sexuais com a finalidade de intimidar, ofender ou humilhar determinada pessoa. Tem como objetivo criar um ambiente de trabalho hostil para a vítima.
- ▶ **por chantagem**
acontece quando o agressor oferece benefícios em troca de favorecimento sexual.

▶ **LEMBRE-SE** **para caracterizar o assédio sexual não** **é necessário o contato físico.**

quem assedia?¹

O assediador pode ser homem ou mulher, embora sejam os homens os que mais praticam esse tipo de assédio.

A prática pode ocorrer por um único indivíduo ou por um grupo. Assim como o assediador pode ser o superior hierárquico, pode estar no mesmo nível de hierarquia, ou, até mesmo, ser cometido pelo subordinado com relação ao superior.

quem é assediado?

Levando-se em consideração a porcentagem de ocorrências, a vítima do assédio sexual, na maioria das vezes, são as mulheres.

Conforme dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), mais de 52% das mulheres, economicamente ativas, já foram vítimas de assédio sexual no trabalho.

A vítima pode ser individual ou coletiva – quando determinado grupo é exposto ao assédio.

Segundo pesquisa do LinkedIn e da consultoria de inovação social Think Eva, que ouviu 381 mulheres, 47% delas afirmaram já ter sofrido assédio sexual no local de trabalho (FORBES, 2020).

¹ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Procuradoria-Geral do Trabalho. **Assédio sexual no trabalho**: perguntas e respostas. Disponível em: <www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/acoes_afirmativas/inc_social_mulheres/mulh_cartilhas/Cartilha%20Assedio%20Sexual%20-%20MPT.pdf>.

atitudes que caracterizam o assédio sexual (exemplos)²

- Promessa de tratamento distinto decorrente de oferecimento sexual;
- Insinuações com caráter sexual, explícitas ou não;
- Gestos ou palavras, faladas ou escritas – com conotação sexual;
- Chantagem para que haja permanência no emprego, com a condição de favorecimento sexual;
- Conversas não desejadas sobre sexo;
- Contato físico íntimo e indesejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Promoção de ambiente pornográfico;
- Convites impertinentes com conotação sexual;
- Pressão para encontros indesejados;
- Perturbação e ofensa de caráter sexual;
- Utilização de piadas ou frases com conotação sexual;
- Ameaças a represálias, como de perder o emprego, caso não haja favorecimento sexual.

PARA CARACTERIZAÇÃO DO

ASSÉDIO SEXUAL DEVE HAVER

O “**NÃO CONSENTIMENTO**” DA VÍTIMA



² SENADO FEDERAL. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. **Assédio moral e sexual**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 24 abr. 2020.



o que não é considerado assédio sexual?

- Elogios sem conteúdo sexual, cantada, paquera ou flerte **consentidos**.

danos causados pelo assédio sexual

O assédio sexual gera vários prejuízos à saúde e à vida profissional do assediado:

Redução da autoestima

Depressão e estresse

Comprometimento da saúde físico-psíquica do assediado, em função da pressão psicológica

Integridade física e psíquica afetada, desestabilização emocional em decorrência do fato

Vergonha

Autoisolamento

Sentimento de culpa, devido ao questionamento da própria conduta

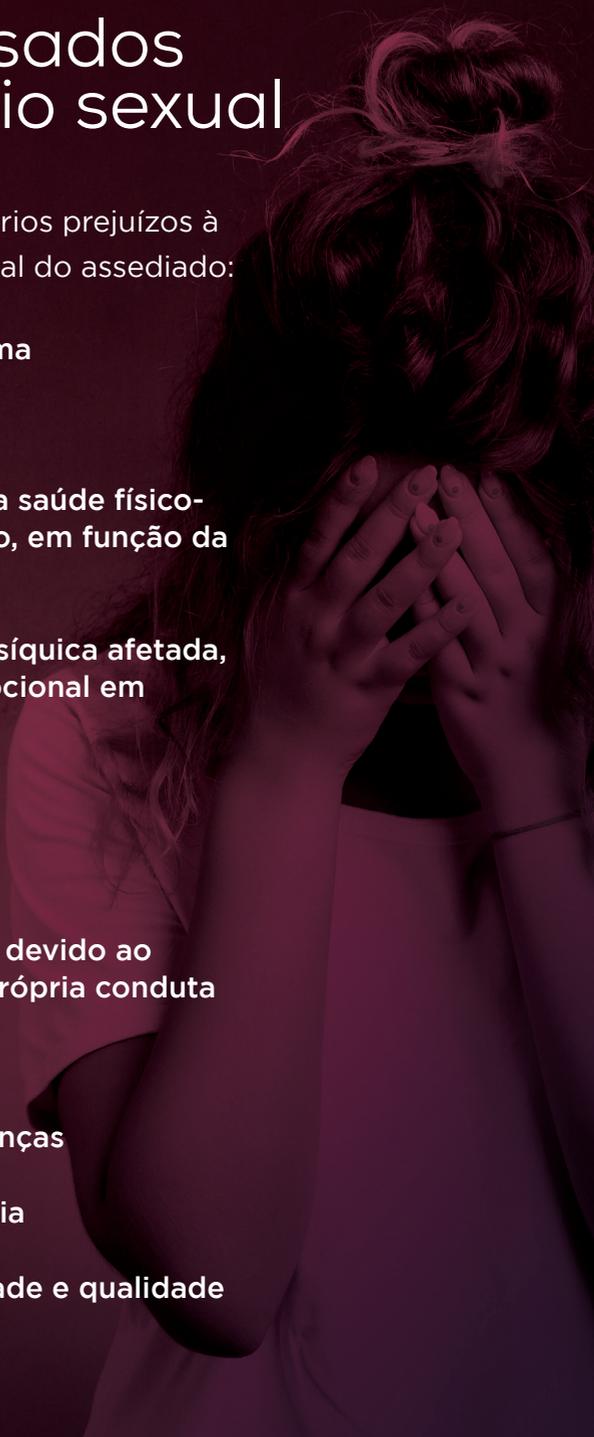
Absenteísmo (faltas)

Afastamento por doenças

Redução da autonomia

Queda na produtividade e qualidade

Exoneração





**ASSÉDIO SEXUAL
NÃO É CULPA
DA VÍTIMA!**

como combater o assédio sexual

A **informação** é a principal forma de combater o assédio sexual. Essa prática abusiva é inaceitável, sendo necessário ter conhecimento do seu significado, dos comportamentos abusivos e do amparo legal à disposição da vítima.

Dessa forma, é importante conhecer os comportamentos aceitos no ambiente de trabalho e a responsabilização do agressor.

de olho na lei!

A conscientização da sociedade em relação ao malefício do assédio sexual no ambiente de trabalho vem ganhando grande projeção e, na mesma proporção, a necessidade de maior punição ao assediador.

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, prevê que:

“ Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...) III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante. ”

No âmbito da Administração Pública, o assédio sexual ainda não está previsto expressamente no Estatuto do Funcionário Civil do Poder Executivo do Estado do Paraná, Lei Estadual nº 6.174, de 16 de novembro de 1970, entretanto a conduta do assediador poderá ser punida por violar deveres genéricos, previstos nos artigo 279 e 285, com punições disciplinares, conforme artigo 293 da mesma lei.

Ainda existe a possibilidade da responsabilização do assediador na esfera judicial, que pode gerar direito à indenização por danos materiais e morais. A indenização por danos materiais refere-se tanto ao que a vítima efetivamente perdeu, como no caso de o servidor que ficou doente em função do assédio, tendo gastos com tratamento médico e medicamentos; quanto ao que vítima deixou de ganhar, como no caso de o servidor que pediu exoneração.

Já os danos morais, são relativos ao sofrimento psicológico que a vítima suportou em virtude do assédio sexual.

Uma evolução muito importante foi a edição da **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que introduziu o artigo 216-A no Código Penal, que considera crime o assédio sexual quando praticado por superior hierárquico.**

“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 1 a 2 anos.

O assédio sexual não deve ser aceito quando praticado por colegas de mesmo nível de hierarquia ou de subordinados (nesses casos, passíveis de punição administrativas), sendo considerado crime quando praticado por superior hierárquico.

o papel das instituições

- Divulgar informações sobre o que é o assédio sexual;
- Promover palestras referentes ao tema;
- Divulgar os canais de denúncia, que possuem opções de contato anônimo e sigiloso;
- Incentivar relações interpessoais saudáveis;
- Realizar a apuração e punição das ocorrências.



mude a
cultura do silêncio
denuncie

o que fazer se for vítima de assédio sexual

➤➤➤ **REÚNA PROVAS.**

É muito importante que a denúncia contenha elementos mínimos descritivos da irregularidade que permitam a apuração dos fatos. Se possível, a vítima deve reunir o máximo de provas, como **fotos, prints de tela, cópia de conversas, vídeos e áudios**. Importante, também, informar data, horário e local em que a situação ocorreu. Os detalhes são muito importantes. Caso possua, informe nomes de possíveis testemunhas.

➤➤➤ **BUSQUE AJUDA.**

O apoio de um profissional da saúde é fundamental, pois ele auxiliará no superar da situação de forma a manter a saúde mental. O servidor pode buscar ajuda profissional no Sistema de Atendimento à Saúde - SAS.

0800 41 3738 | das.seap@seap.pr.gov.br

➤➤➤ **COMUNIQUE E DENUNCIE.**

Comunicar ao superior imediato do assediador a situação, para que o setor tome providências. Entrar em contato com a Ouvidoria do Estado, uma vez que esse é o canal oficial do Governo do Estado para denúncias.

NÃO SILENCIE!

Lembre-se, caso seja vítima de assédio, busque ajuda com o profissional da saúde. Com o suporte adequado você pode ter melhores condições de enfrentar quem assedia. Ter provas e denunciar é a forma eficaz de combater essa prática.



COMO DENUNCIAR

A denúncia pode ser realizada diretamente no site da

Ouvidoria-Geral do Estado:

cge.pr.gov.br → menu OUVIDORIA → registre sua reivindicação

▶▶▶ **POR QUE É IMPORTANTE DENUNCIAR?**

Para que outras pessoas não passem pela mesma situação;

A fim de inibir esse tipo de comportamento;

Ajudar na melhoria do ambiente de trabalho;

Para que o assediador saiba que ele não será bem recebido no ambiente de trabalho;

Para mudar a cultura do silêncio;

Fortalecer o uso da ouvidoria para denunciar.

As denúncias levadas à Ouvidoria-Geral do Estado serão devidamente apuradas, destacando que a identidade do denunciante e da vítima será preservada.

canais de comunicação da cge

A Controladoria-Geral do Estado do Paraná disponibiliza canais de comunicação abertos ao servidor:

WHATSAPP DA OUVIDORIA

(41) 3883-4014

EMAIL DA OUVIDORIA

ouvidoria@cge.pr.gov.br

TELEFONE DA OUVIDORIA

0800 041 1113

ABA OUVIDORIA NO SITE DA CGE

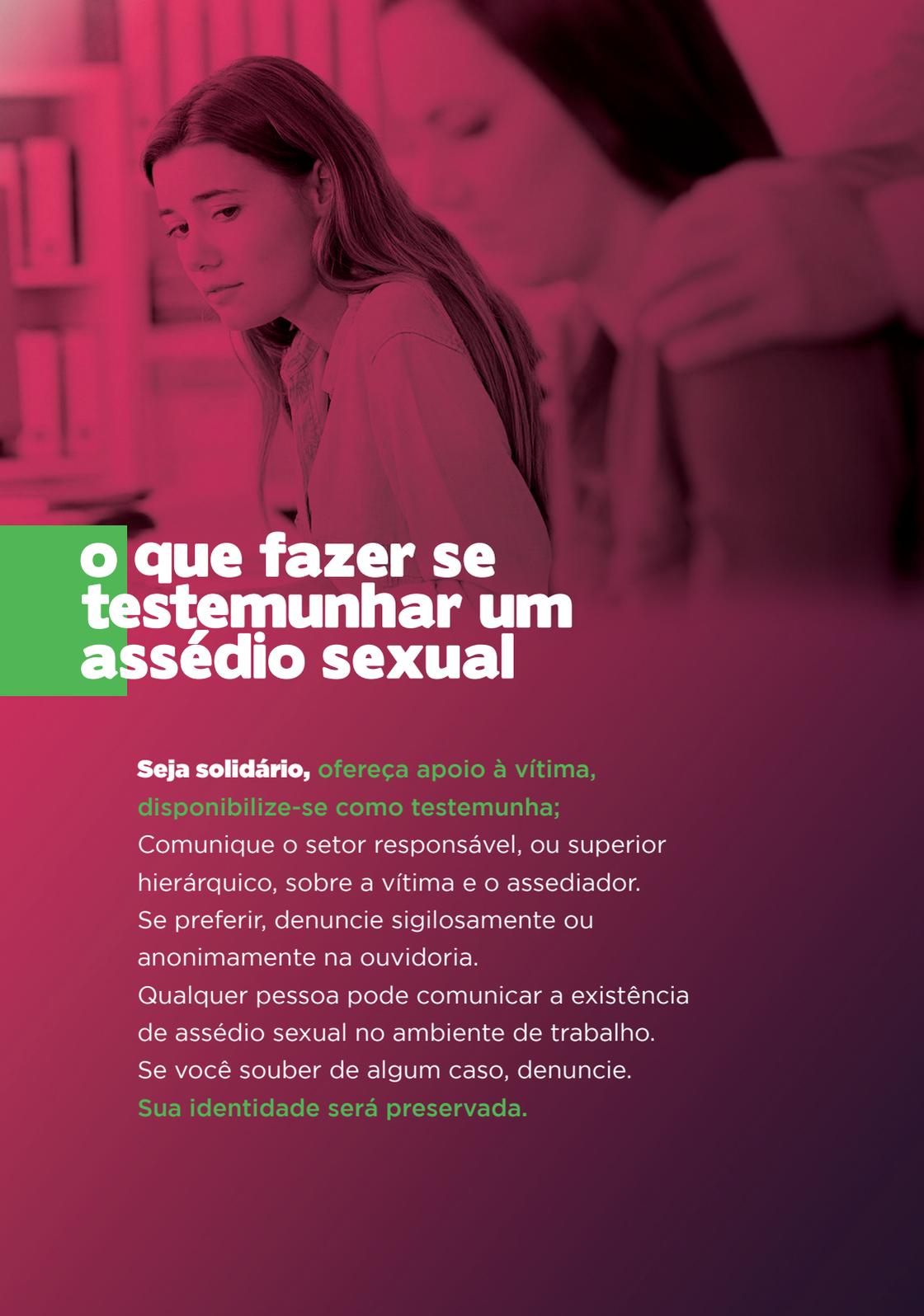


acesse via qr code ou pelo endereço :
[https://www.cge.pr.gov.br/Pagina/
Registre-sua-Reivindicacao](https://www.cge.pr.gov.br/Pagina/Registre-sua-Reivindicacao)

A base de um serviço público eficiente está na **ética e na integridade!**

Ser ético também é ter bons valores, um deles é o respeito.

O **respeito** e o **zelo** para com o próximo são atitudes que proporcionam um ambiente de trabalho mais saudável.



O que fazer se testemunhar um assédio sexual

Seja solidário, ofereça apoio à vítima, disponibilize-se como testemunha;

Comunique o setor responsável, ou superior hierárquico, sobre a vítima e o assediador.

Se preferir, denuncie sigilosamente ou anonimamente na ouvidoria.

Qualquer pessoa pode comunicar a existência de assédio sexual no ambiente de trabalho.

Se você souber de algum caso, denuncie.

Sua identidade será preservada.

referências

BRASIL. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. **Assédio** : violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio sexual. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2009. 36 p. – (Série F. Comunicação e Educação em Saúde). Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/violencia_sofrimento_trabalho_assedio_sexual.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2020.

CHERINI, P.M. de M. Assédio sexual no ambiente de trabalho: prevenção e combate. **Baptista Luz Advogados**, 19 fev. 2020. Disponível em: <<https://baptistaluz.com.br/institucional/assedio-sexual-no-trabalho/>>. Acesso em: 23 abr. 2020.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). **Assédio moral e sexual**: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>>. Acesso em: 27 abr. 2020.

DATAFOLHA. Instituto de Pesquisas. 42% das mulheres brasileiras já sofreram assédio sexual. Opinião Pública, 11 jan. 2018. Disponível em: <<https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual.shtml>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

FORBES. **Uma em cada seis mulheres vítimas de assédio sexual no trabalho pede demissão**. 07 out. 2020. Disponível em: <<https://forbes.com.br/forbes-mulher/2020/10/uma-em-cada-seis-mulheres-vitimas-de-assedio-sexual-no-trabalho-pede-demissao/>>. Acesso em: 10 maio 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Procuradoria-Geral do Trabalho. **Assédio sexual no trabalho:** perguntas e respostas. Disponível em: <www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civil/acoes_afirmativas/inc_social_mulheres/mulh_cartilhas/Cartilha%20Assedio%20Sexual%20-%20MPT.pdf>.

PAMPLONA FILHO, R. **Assédio sexual:** questões conceituais. Disponível em: <<http://www.rodolfopamplonafilho.com.br/upload/assedio-sexual-questoes--conceituais-20160530103903.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2020.

PARANÁ. Lei nº 6.174, 16 de novembro de 1970. Estabelece o regime jurídico dos funcionários civis do Poder Executivo do Estado do Paraná. Disponível em: <<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=10297&indice=1&totalRegistros=1&dt=12.4.2021.9.54.58.428>>. Acesso em: 04 abr. 2020.

RAFAEL, K. C. de L. **Assédio moral e sexual no trabalho.** Disponível em: <<https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/atualidades/assedio-moral-sexual-no-trabalho.htm>>. Acesso em: 27 abr. 2020.

SENADO FEDERAL. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. **Assédio moral e sexual.** Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

créditos

Imagens extraídas de: Freepik.com e Pixabay.com

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO
Rua Mateus Leme, nº 2018 - 80530-010 - Curitiba - PR
0800 041 1113 - (41) 3883-4000