

# PROMOÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO DA CULTURA DA INTEGRIDADE.

*PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.*

## Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral

### ASSÉDIO SEXUAL MEIOS DE IDENTIFICAÇÃO

- ▶ Conduta **dolosa**
- ▶ De natureza sexual
- ▶ **Não consentimento** da pessoa assediada
- ▶ **Não** necessita de **reiteração**
- ▶ Consuma-se ainda que os **favores sexuais não** sejam **entregues**
- ▶ Independe de **sexo** ou **orientação sexual**

## MEIOS DE IDENTIFICAÇÃO

Conversas indesejáveis sobre sexo.

Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual.

Abuso verbal.

Comentário grosseiro, humilhante, embaraçoso ou sexista.

Frases ofensivas ou de duplo sentido.

Perguntas indiscretas de natureza sexual.



## FORMAS NÃO VERBAL ASSÉDIO SEXUAL

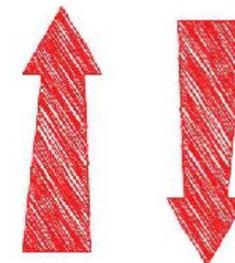
Atos e gestos de conotação sexual;  
Contato físico de natureza sexual não  
desejado;  
Mensagens com conteúdo sexual;  
Exibição de material pornográfico;  
Mensagens com proposta sexual.



## ASSÉDIO SEXUAL MODALIDADES

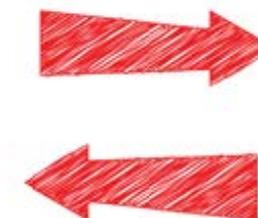
### Vertical:

- ▶ Por chantagem;
- ▶ Quando há relação de hierarquia ou de ascendência. Crime de assédio sexual; (art. 216-A, CP)



### Horizontal:

- ▶ por intimidação;
- ▶ Não há relação hierárquica entre os envolvidos. Não é crime de assédio, mas pode ser importunação sexual; (art. 215-A, CP)



## ASSÉDIO SEXUAL

PARECER n.

00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/

PGF/AGU

**Enunciados**

### 394. SERVIDOR

A prática de assédio sexual deve ser compreendida de forma ampla como quaisquer condutas de natureza sexual manifestadas no exercício do cargo, emprego ou função pública ou em razão dele, externada por atos, palavras, mensagens, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra a sua vontade, independentemente do gênero, que causem constrangimento e violem sua liberdade sexual, sua intimidade, sua privacidade, sua honra e sua dignidade, afrontam a moralidade administrativa, o decoro, a dignidade da função pública e da instituição, caracterizando-se como transgressão disciplinar de natureza gravíssima.

### 395. SERVIDOR

Para a configuração da infração administrativa como assédio sexual é necessário apenas um ato, uma única conduta, não sendo exigida a sua repetição.

### 396. SERVIDOR

Para o fim de enquadramento no regime disciplinar do servidor público, a conduta considerada como assédio sexual encontra fundamento no artigo 117, inciso IX, c/c artigo 132, inciso V, e artigo 137, todos da Lei n. 8.112/90; artigo 2º, inciso VIII, c/c artigo 5º, inciso I, e parágrafo único, inciso I, c/c artigo 8º, §6º, todos da Lei n. 8.027/90. Por outro lado, uma vez realizado o enquadramento da conduta nas hipóteses em que a legislação prevê a pena de demissão, não existe discricionariedade para aplicação de pena menos gravosa, conforme entendimento já pacificado pelos Pareceres vinculantes da AGU GQ 177 e GQ 183, aprovados pelo Presidente da República e de cumprimento obrigatório por toda a Administração Pública Federal, nos termos do artigo 40 da Lei Complementar n. 73, de 10 de fevereiro de 1993.

# ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL SEGURA

- ▶ A Administração Pública Federal deve basear toda sua conduta no princípio da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação, do direito à saúde e da segurança no trabalho (artigos 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inciso XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal).



## ADMINISTRAÇÃO SEGURA É ADMINISTRAÇÃO LIVRE DE ASSÉDIO

- ▶ O assédio moral e 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+.



## DESMISTIFICANDO

- ▶ Pessoas de todos os gêneros e orientações sexuais podem ser vítimas de assédio.
- ▶ É MITO que apenas mulheres são assediadas.
- ▶ É Mito que o assédio sexual precisa ser reiterado para que seja capitulado: basta uma única conduta.

## JURISPRUDÊNCIA E LEVANTAMENTO FEITO PELO TCU

- ▶ O ministro do TCU Walton Alencar Rodrigues destacou alguns números encontrados pela Controladoria-Geral da União (CGU). Em 49 processos disciplinares para apurar assédio sexual, cerca de **dois em cada cinco (38,78%) resultaram na aplicação de algum tipo de penalidade disciplinar**.
- ▶ •“E, pasmem, em **100% dos casos analisados o assediador era do sexo masculino**. Entre as vítimas de assédio sexual, houve predominância do sexo feminino (96,5%)”, dimensionou o ministro-relator do processo no Tribunal de Contas da União.
- ▶ •No Brasil, estudo conduzido pelo LinkedIn e pela Consultoria Think Eva concluiu que **41,12% das mulheres participantes da pesquisa afirmam que já sofreram assédio sexual no trabalho**(<https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>).

## O ASSÉDIO SEXUAL É UM COMPORTAMENTO OU ATITUDE DE TEOR:

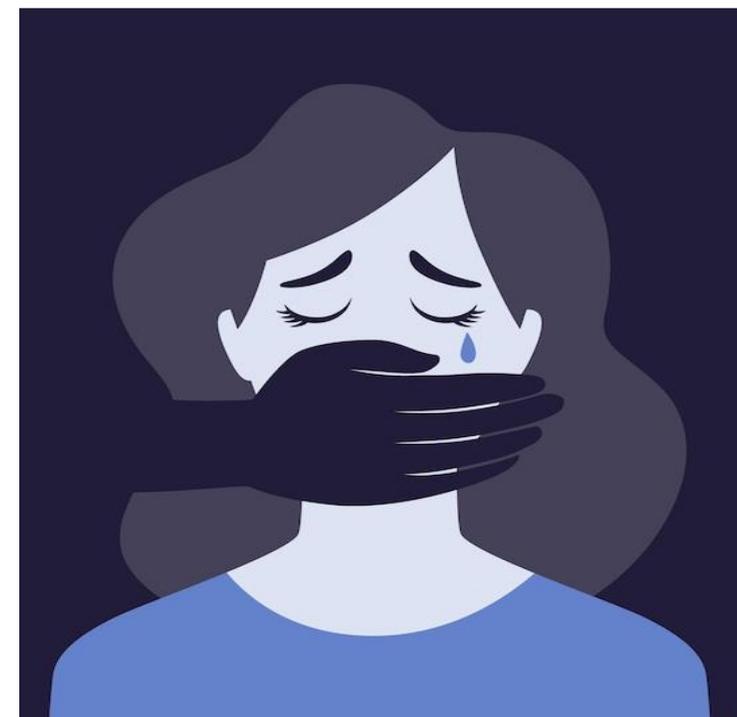
- ▶ A) Íntimo e sexual;
- ▶ B) Considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima;
- ▶ C) O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada.

Fonte: Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023.



## EXEMPLOS DO QUE CONFIGURA ASSÉDIO SEXUAL

- ▶ **Conversas indesejáveis sobre sexo;**
- ▶ **Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;**
- ▶ **Contato físico não desejado;**
- ▶ **Solicitação de favores sexuais;**
- ▶ **Convites impertinentes;**
- ▶ **Pressão para participar de “encontros” e saídas;**
- ▶ **Exibicionismo;**
- ▶ **Criação de um ambiente pornográfico.**



## O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL.

- ▶ Paquera/flerte.
- ▶ Tentativa de aproximação para relacionamento amoroso, ou mesmo sexual com colega de trabalho;
- ▶ Elogios;
- ▶ Proposta sexual feita sem insistência e sem ameaça ou pressão.



## ESFERAS JURÍDICAS DE RESPONSABILIZAÇÃO DO ASSEDIADOR E DIREITOS DAS VÍTIMAS

- ▶ TRABALHISTA
- ▶ CÍVEL
- ▶ CRIMINAL
- ▶ ADMINISTRATIVA



## TRABALHISTA

### CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO- CLT

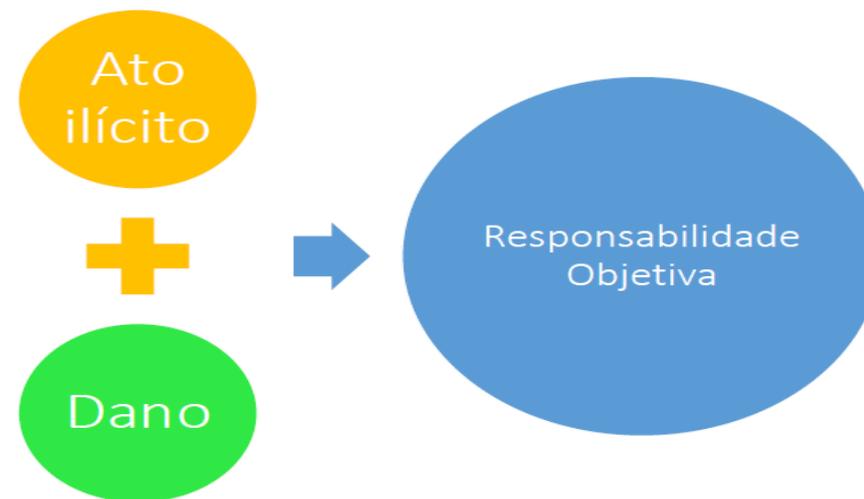
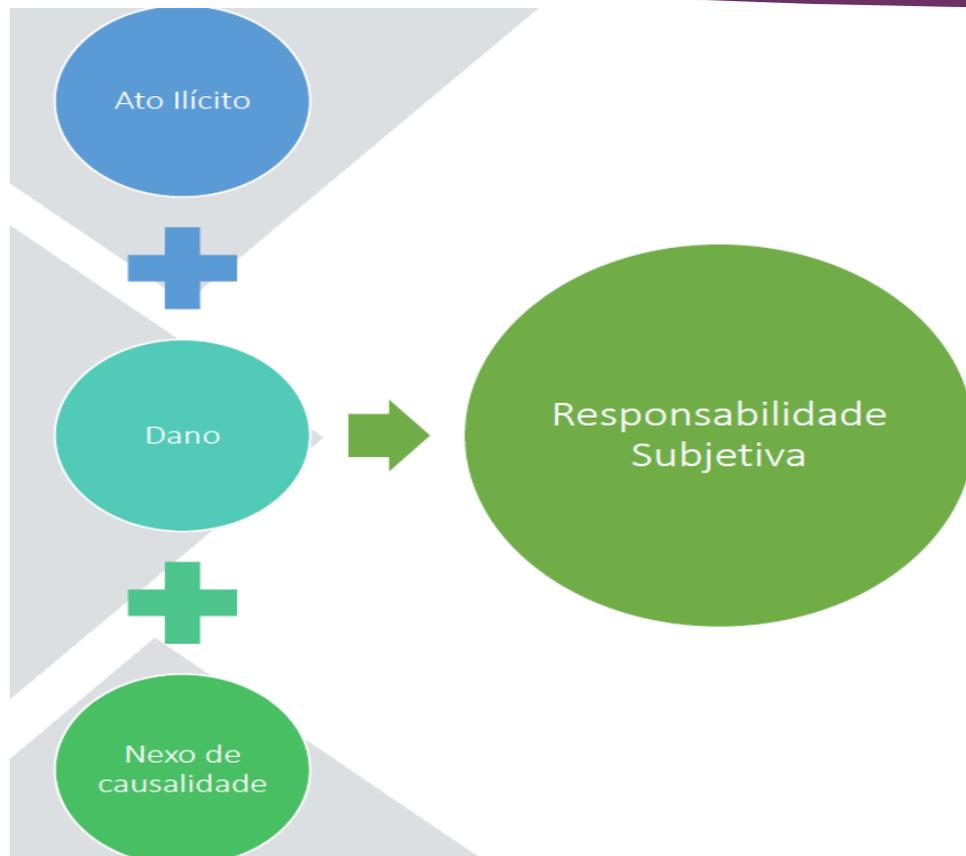
- ▶ •Dano extra patrimonial: Art.223- C
- ▶ •Justa causa para demissão: Art.482, B, JEK
- ▶ QUANDO O **ASSEDIADOR É EMPREGADOR** DA VÍTIMA: possibilidade de ser condenado a indenizar em reclamação trabalhista os danos (morais e materiais) suportados pelo empregado
- ▶ QUANDO O **ASSEDIADOR É EMPREGADO**: possibilidade de demissão por justa causa

## CÓDIGO CIVIL

- ▶ Conceito de ato ilícito: art. 186
- ▶ Previsão da reparação de danos: art. 927
- ▶ Previsão da responsabilidade objetiva do empregador pelos danos causados por seus empregados: art.932, III e 933

## CONSTITUIÇÃO FEDERAL

- ▶ Responsabilidade objetiva do estado: art.37, § 6º
- ▶ Art. 37(...)
- ▶ (...) § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos **responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros**, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.



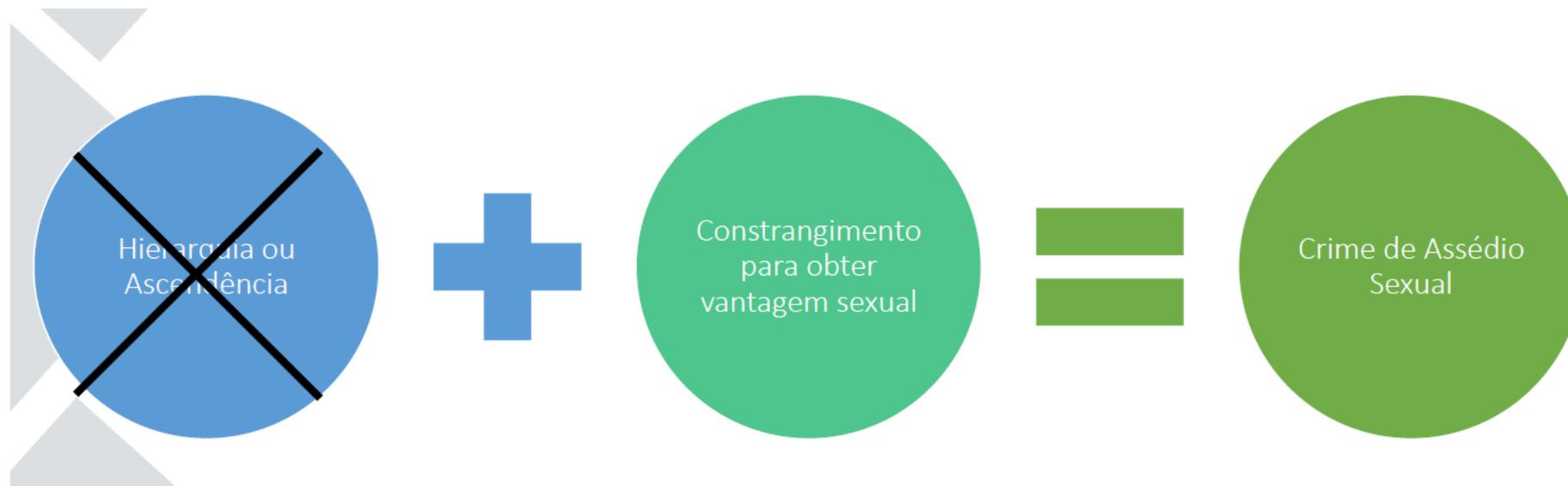
## CRIMINAL

### Código Penal

- ▶ Estupro: art.213
  - ▶ Importunação sexual: art. 215-A
  - ▶ Assédio sexual: art.216-A
- 
- ▶ **Estatuto da Criança e do Adolescente- ECA**
  - ▶ Assédio contra criança (menor de 12 anos): art.241-A



# CÓDIGO PENAL X ECA



## ADMINISTRATIVA

### **LEI 8.112/1990- ESTATUTO DO SERVIDOR PÚBLICO**

- ▶ Conduta moralmente exigida: Art. 116, IX
- ▶ Proibição de uso do cargo para proveito pessoal em detrimento da dignidade da função pública: Art. 117. IX
- ▶ Demissão para o caso de incontinência pública e conduta escandalosa, bem como para uso do cargo para proveito pessoal ou em detrimento da dignidade da função pública: Art.132, V e XIII

### **RESOLUÇÃO-TCU Nº 330, DE 1º DE SETEMBRO DE 2021**

- ▶ Art.7º, III

### **PARECER Nº01/2023 DA PROCURADORIA GERAL FEDERAL**

- ▶ Uniformiza o entendimento pela aplicação da pena de demissão

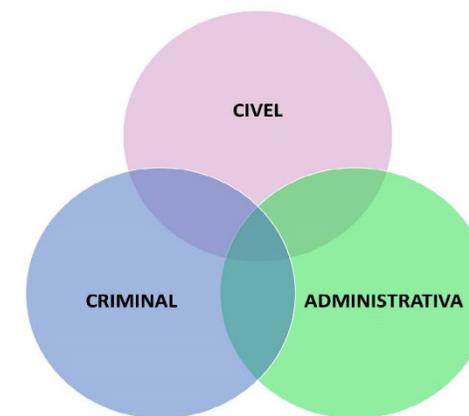
# INCOMUNICABILIDADE DE INSTÂNCIAS

## Lei 8.112/1990

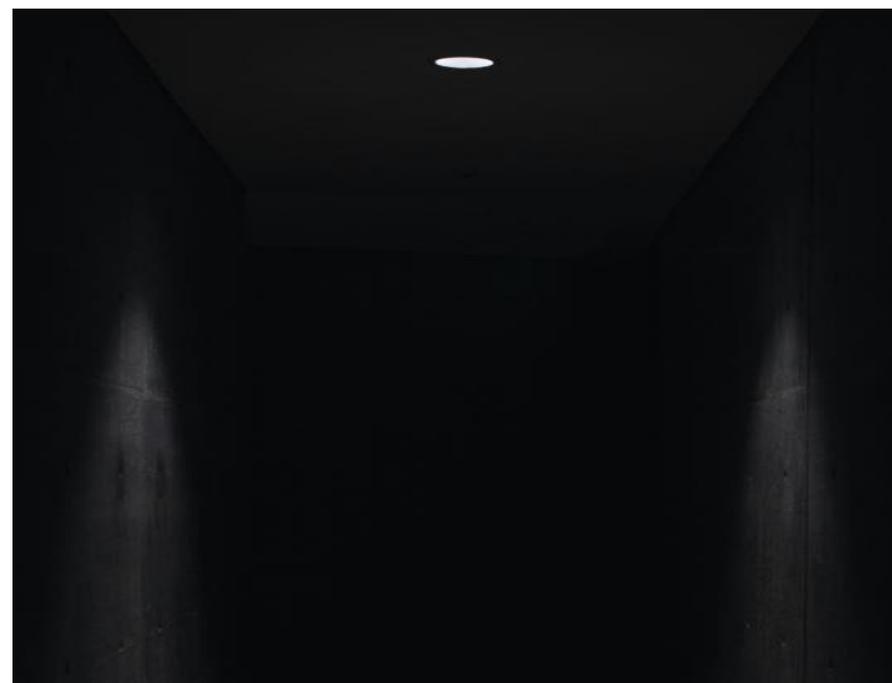
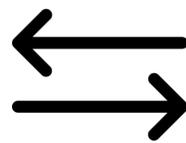
- ▶ Art. 125. As sanções civis, penais e administrativas **poderão cumular-se, sendo independentes entre si**
- ▶ Art. 126. A responsabilidade administrativa do servidor será afastada **no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.**

## Código Civil

- ▶ Art. 935. A responsabilidade civil é independente da criminal, **não se podendo questionar mais sobre a existência do fato, ou sobre quem seja o seu autor,** quando estas questões se acharem decididas no juízo criminal.



## CONSEQUÊNCIAS PARA AS VÍTIMAS E INSTITUIÇÕES



## QUAIS OS DANOS QUE O ASSÉDIO SEXUAL PODE CAUSAR ÀS VÍTIMAS?

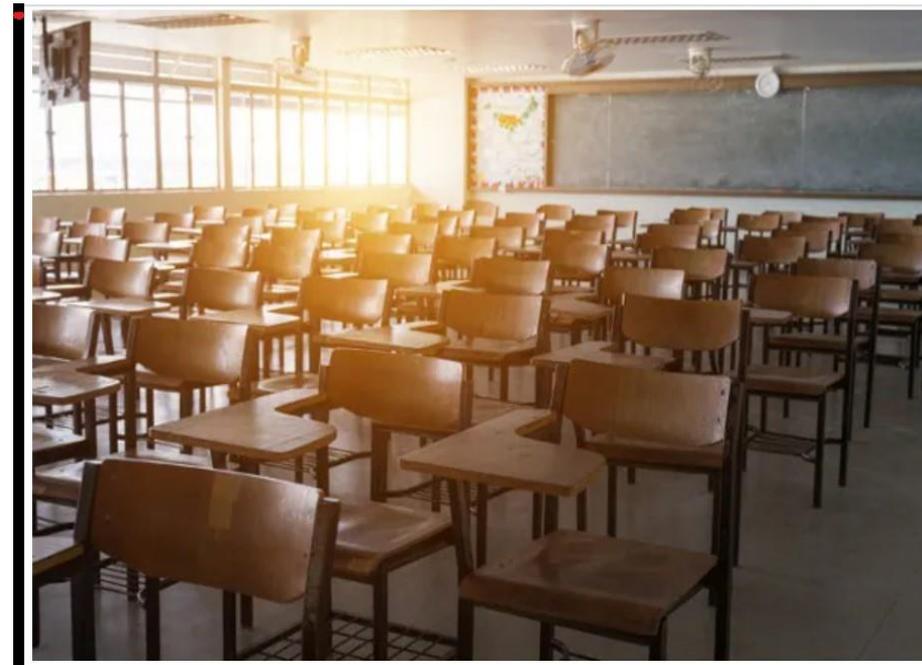
O assédio sexual traz consequências e sofrimentos à vítima podendo comprometer de forma permanente a sua saúde físico psíquica em função da pressão psicológica sofrida e da violência vivida;

- ▶ Psicológicos
- ▶ Físicos
- ▶ Sociais
- ▶ Profissionais



## QUAIS OS DANOS QUE O ASSÉDIO SEXUAL CAUSA ÀS INSTITUIÇÕES?

- ▶ Compromete a **EFICIÊNCIA** do serviço público
- ▶ •Causa danos à **IMAGEM** institucional
- ▶ •Quando praticado no âmbito das instituições de ensino, **EVASÃO ESCOLAR**



▶ PREVENÇÃO



▶ DETECÇÃO



▶ APURAÇÃO



▶ PUNIÇÃO



<https://falabr.cgu.gov.br>

## ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL

**Todos** têm o dever legal de **denunciar** e de **colaborar** com os procedimentos administrativos internos e externos;



## **OBJETIVOS** DO PROGRAMA DE PREVENÇÃO E DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL LEI N. 14.540/2023

- I - **prevenir e enfrentar** a prática do assédio sexual e todas as formas de violência sexual;
- II - **capacitar** os agentes
- III - implementar e disseminar **campanhas educativas**

## INTRUMENTOS DE PREVENÇÃO

- Políticas e Regulamentos Claros;
- ▶ **Treinamento e Conscientização;**
- ▶ **Canais de Denúncia;**
- ▶ **Apoio às Vítimas;**
- ▶ **Promoção de Igualdade de Gênero;**
- ▶ **Monitoramento e Avaliação;**

# INTRUMENTOS DE PREVENÇÃO

Liderança Exemplar;

- ▶ **Campanhas de Conscientização;**
- ▶ **Promoção de uma Cultura de Respeito;**
- ▶ **Participação da Comunidade;**
- ▶ **Avaliação e Melhoria Constantes;**
- ▶ **Responsabilização;**

## PERSPECTIVA DA VÍTIMA

- ▶ Responsabilidade do Assediador
- ▶ Foco Errado
- ▶ Cultura de Responsabilização
- ▶ Foco Errado
- ▶ Desencorajamento da Denúncia
- ▶ Impacto Psicológico
- ▶ Desrespeito à Dignidade Humana

A VÍTIMA **NÃO** PODE SER  
APONTADA COMO EVENTUAL  
CULPADA PELA CONDUTA!



## RECEBIMENTO DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO SEXUAL

### **Sensibilidade e Empatia**

- ▶ Conhecimento Legal
- ▶ Confidencialidade
- ▶ Ações Adequadas
- ▶ Prevenção de Retaliação
- ▶ Comunicação Adequada
- ▶ Tratamento Justo
- ▶ Garantia de um Ambiente Seguro
- ▶ Redução do Risco judicial e Reputacional

# A REVITIMIZAÇÃO

- ▶ **Indagações Insensíveis**
- ▶ **Descrença ou Dúvida**
- ▶ **Exposição à Mídia**
- ▶ **Ambiente Não Seguro**
- ▶ **Procedimentos Legais**

## Razões pelas quais a impunidade pode levar ao aumento dos casos de assédio sexual:

- ▶ **Falta de Responsabilização:**
- ▶ **Percepção de Tolerância:**
- ▶ **Menos Inibição:**
- ▶ **Vítimas Desencorajadas:**
- ▶ **Cultura de Silêncio:**
- ▶ **Repetição do Comportamento:**
- ▶ **Normalização do Assédio:**

## ASPECTOS RELEVANTES DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR 1ª Parte

### ► 1 - ALCANCE DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR:

Atos da vida privada do servidor

Lei n.º 8.112/1993

Art. 148. O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

## ASPECTOS RELEVANTES DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

### ► 2 – AFASTAMENTO PREVENTIVO

*“Art.147.Como medida cautelar e afim de que o servidor não venha a **influir na apuração da irregularidade**, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração.*

*Parágrafo único. O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.”*

## VALORAÇÃO DA PROVA

### ▶ 3 – A PROVA INDICIÁRIA

Nos casos de ilícitos de natureza sexual, deve ser dada relevância à palavra da vítima;

A prova pode ser indiciária(art. 239, CPP);

STF -HC: 109.390, Mato Grosso do Sul, Relator: Min. GILMAR MENDES, Data de Julgamento: 18/09/2012, Segunda Turma, Data de Publicação: DJe-198 PUBLIC 09/10/2012).



## 4 – MEIOS DE PROVA

- ▶ Mensagens por aplicativos e rede sociais **GRAVAÇÃO AMBIENTAL**

Art. 373, do CPC “§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.”

RR 2200-66.2009.5.09.0655 e RO 01302-2010-129-03-00-9 e AgRg no HC 752.444/SC, Rel. Min. Ribeiro Dantas, j. 10.10.2022

## ASPECTOS RELEVANTES DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR 2ª Parte

Instrução Processual: Oitivas por videoconferência

- ▶ Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022.

*“Art. 108. O presidente da comissão deverá intimar a pessoa a ser ouvida com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, informando data, horário e local em que será realizada a audiência ou reunião por meio de videoconferência,”*

- ▶ Enunciado nº **CGU, nº 7, DOU de 16/12/2013.**

*“Nos casos de **assédio sexual**, considerada a especificidades da infração e a necessidade de garantir a proteção da vítima, **pode ser preferível a designação de audiência por videoconferência**, o que deve ser considerado pela comissão.”*



## RELATÓRIO FINAL

- ▶ Art. 165, da Lei n.º 8.112/1990
- ▶ - Resumo das peças principais.
- ▶ - Provas em que se baseou para formar a sua convicção.
- ▶ - Deverá ser conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor.
- ▶ - Indicação da Penalidade

## ENQUADRAMENTO LEGAL

### Lei n.º 8.112/90

- ▶ Art. 116. São deveres do servidor: IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- ▶ Art. 117. Ao servidor é proibido: IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- ▶ Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição

## PENALIDADE

- ▶ Penalidade-*Demissão*
- ▶ Parecer n.º  
00001/2023/PG-ASSÉDIO/SUBCONSUSU/PGF/AGU
- ▶ Pareceres GQ 177 e GQ 193
- ▶ *Aplicação obrigatória da penalidade de demissão*

# Câmara Municipal de Jacupiranga

**Não silencie o assédio, denuncie!**

ouvidoria@camaradejacupiranga.sp.gov.br

Cartilhas disponíveis em:

- <https://www.tce.sp.gov.br/sites/default/files/publicações/revistaguiatcesp-assedio-29nov.pdf>

- <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>