

Assédio Sexual

na Administração Municipal

Como Denunciar?



CIDADE DE
SÃO PAULO

1

Introdução

Essa cartilha é um material informativo sobre a **Lei nº 16.488, de 13 de Julho de 2016**, e o **Decreto nº 57.444, de 11 de novembro de 2016**, que tratam de medidas de prevenção e combate ao assédio sexual na Administração Pública Direta e em autarquias e fundações.

Além de definir o conceito de assédio sexual, a legislação municipal combina a aplicação de penalidades disciplinares com a implantação de estratégias preventivas e educativas e, ainda, de medidas de atenção às pessoas assediadas. Dessa forma, estabelece uma abordagem inovadora, orientada pelo compromisso ético de assegurar o direito a um ambiente de trabalho seguro, igualitário e livre de discriminações e intimidações.

Conscientizar e informar servidores e servidoras sobre seus direitos e deveres é uma das tarefas fundamentais para combater o assédio sexual.

***Um ambiente livre de assédio sexual
é direito de todas e todos!***

Índice

INTRODUÇÃO	... 3	ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL ... 14
		O QUE ACONTECE QUANDO OCORREM JUNTOS? ... 15
O QUE DIZEM AS LEIS? DEFININDO O ASSÉDIO SEXUAL	... 6	ROMPENDO O SILÊNCIO ... 16
CRIME X INFRAÇÃO DISCIPLINAR	... 6	O QUE FAZER CASO VOCÊ PRESENCIE OU SEJA
ENTENDENDO MELHOR: ASSÉDIO SEXUAL		ALVO DE ASSÉDIO SEXUAL ... 16
COMO INFRAÇÃO DISCIPLINAR	... 7	COMO JUNTAR PROVAS? ... 17
AUTOR DO ASSÉDIO SEXUAL	... 7	COMO DENUNCIAR? ... 17
ALVOS DO ASSÉDIO SEXUAL	... 7	O CANAL ESPECIALIZADO ... 18
TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL	... 8	RESPONSABILIDADE DAS CHEFIAS ... 19
ONDE PODE ACONTECER	... 10	E QUANDO TAMBÉM FOR CRIME? ... 19
CONDUTAS INDICATIVAS DE ASSÉDIO SEXUAL	... 11	PROCEDIMENTOS E PENALIDADES ... 20
DÚVIDAS COMUNS	... 13	O QUE OCORRE APÓS A DENÚNCIA? ... 20
		PENALIDADES ... 21
		REMOÇÃO DEFINITIVA DO APENADO ... 22
		O QUE É DENÚNCIA FALSA? ... 22

Expediente

ENFRENTANDO O ASSÉDIO SEXUAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL ... 23

COMITÊ DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DA
POLÍTICA INSTITUCIONAL DE ENFRENTAMENTO
AO ASSÉDIO SEXUAL ... 24

LEIS E ATOS NORMATIVOS ... 25

IDEALIZAÇÃO

CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO - CGM

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO - PGM

REDAÇÃO

CORREGEDORIA GERAL DO MUNICÍPIO - CGM

DIVISÃO DE PROMOÇÃO DA ÉTICA – COPI/CGM

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO - PGM

DESIGN E DIAGRAMAÇÃO

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO - COPI /CGM

REVISÃO

CORREGEDORIA GERAL DO MUNICÍPIO - CGM

DIVISÃO DE PROMOÇÃO DA ÉTICA – COPI/CGM

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO - PGM

2

O que dizem as Leis? Definindo o Assédio Sexual

Crime x Infração Disciplinar

O assédio sexual pode ser tanto crime quanto infração disciplinar. No entanto, o conceito de assédio sexual da legislação municipal é mais amplo do que aquele previsto pelo Código Penal. Ou seja, nem sempre a conduta prevista pela lei municipal será crime. Mas toda conduta que for crime será também infração disciplinar. Veja as diferenças a seguir:

O crime de assédio sexual

(Artigo 216 - A do Código Penal)

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 infração disciplinar de assédio sexual

(Artigo 2º da Lei nº 16.488/16)

Todo tipo de ação, gesto, palavra ou comportamento que cause constrangimento com conotação sexual, independentemente da existência de relação hierárquica entre assediador e vítima do assédio.

Entendendo Melhor: Assédio Sexual como Infração Disciplinar

No âmbito municipal, o assédio sexual é tratado pela **Lei nº 16.488, de 13 de Julho de 2016** e pelo **Decreto nº 57.444, de 11 de novembro de 2016**, que a regulamenta.

Autor do assédio sexual

Nos termos da legislação municipal, podem ser punidas as pessoas que ocupam cargos públicos nos órgãos da Prefeitura e nas autarquias e fundações públicas municipais. Isso inclui agentes públicos efetivos (servidores aprovados em concurso público) e também aqueles que ocupam funções de confiança.

Alvos do assédio sexual

Qualquer pessoa pode ser alvo de assédio, independente:

- de **orientação sexual** ou **identidade de gênero**
- do tipo de vínculo laboral da pessoa assediada com a Administração Pública

Podem ser alvos do assédio sexual agente público, estagiário (a), conselheiro (a) municipal, funcionários (as) terceirizados (as) etc.

Tipos de assédio sexual

Assédio Sexual por chantagem

Aquele causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, para constranger ou prometer benefício a alguém com o intuito de obter vantagem sexual.

Resumindo, o assédio sexual por chantagem é praticado

- Por superior hierárquico
- Com intenção de obter vantagem sexual

Por exemplo, agente público que ocupa cargo de chefia e convida assessor(a) para um jantar romântico e o(a) ameaça de exonerá-lo(a) caso recuse o convite.

O assédio sexual por chantagem, além de infração disciplinar, também **é crime**.



Assédio sexual por intimidação

Aquele caracterizado pelo comportamento invasivo e inadequado, com conotação sexual, que cria situação especialmente ofensiva à dignidade sexual da vítima.

Resumindo, no assédio sexual por intimidação:

- Pode haver ou não hierarquia entre vítima e assediador
- Não há necessariamente intenção de obter vantagem sexual
- Há comportamento invasivo ou inadequado que cria situação ofensiva à dignidade sexual* da pessoa assediada

São exemplos: insistentes convites para sair, contatos físicos inapropriados, insultos à sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero ou ao corpo da pessoa.



* Dignidade Sexual:

É uma das dimensões da dignidade humana, significa, em síntese, o direito das pessoas de serem respeitadas em relação à identidade de gênero e à orientação sexual e de não serem submetidas a qualquer tipo de violência no que se refere ao exercício da sexualidade.

Onde pode acontecer

Por chantagem:

- por meios eletrônicos
- no local de trabalho ou fora dele

Por intimidação:

- por meios eletrônicos
- no local de trabalho

Local de trabalho: qualquer espaço que tenha conexão com o exercício da atividade funcional, ou seja, o percurso até o trabalho, os locais que sejam frequentados em razão do trabalho, além das dependências das repartições públicas.

Meios eletrônicos: e-mails, mensagens de celular, redes sociais etc. Não importa qual foi o local de envio e recebimento da mensagem.

No assédio sexual por chantagem, o local do fato não é importante

Outros atos ofensivos que não se caracterizam como assédio sexual nos termos da legislação municipal podem configurar infração disciplinar. Portanto, também podem ser investigados e punidos sempre que comprovados. Não é necessário haver atos reiterados para que o assédio sexual fique configurado.

3

Condutas Indicativas de Assédio Sexual

A identificação do assédio sexual pode não ser uma tarefa óbvia para todos. Muitas vezes, comportamentos ofensivos são banalizados e vistos como algo sem importância.

As condutas abaixo são apenas **exemplos** que não abarcam todas as possibilidades e complexidades dos casos concretos.

Em **caso de dúvida**, procure orientação junto ao **canal especializado de atendimento** (pág 18).

Propostas indesejadas de caráter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais

Olhares insinuantes persistentes

Contatos físicos (toques) inapropriados

Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada relacionadas ao exercício da sexualidade

Compartilhamento não consentido de imagens ou vídeos íntimos que expõem a pessoa assediada

Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de cargo ou função ou melhoria das condições de trabalho ou, ainda, ameaças de perda ou piora destes

Convites para encontros que sabe ou deveria saber serem indesejados

Envio de materiais audiovisuais de caráter sexual ofensivo

Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual

Piadas ou comentários que ofendam a dignidade sexual (referentes ao corpo ou vestimenta, identidade de gênero, orientação sexual ou exercício da sexualidade)

Dúvidas Comuns

Paquera é assédio sexual? E cantada?

A **paquera** é a atenção *recíproca* e *consensual* e **cantada** é atenção *unilateral* e *invasiva*. A diferença entre elas é o **consentimento**: é ele que torna a paquera algo permitido. Na cantada, não há consentimento.

É por isso que a **cantada configura assédio sexual**.

O assédio sexual por chantagem fica descaracterizado quando a pessoa assediada “cede” ao assédio “aceitando o benefício” prometido pelo autor?

NÃO. Nesse caso o assédio fica caracterizado, já que o autor utilizou-se da sua posição de hierarquia ou ascendência para constranger a vítima, valendo-se de meios proibidos para obter vantagem sexual. Como se trata de uma violência, não podemos falar em “benefício” obtido pela pessoa assediada, mas sim uma coação.

E se a pessoa assediada usava “roupas provocantes”?

Em nenhum caso a roupa, a aparência física ou a personalidade da pessoa assediada justificará a prática do assédio sexual. A pessoa assediada não pode ser responsabilizada por uma conduta deliberada do assediador.

O assediador é a única pessoa responsável pelo assédio que praticou!

4

Assédio Sexual e Assédio Moral

Assédio moral na legislação municipal

(Art. 1º, parágrafo único, da Lei 13.288/02)

Considera-se assédio moral “todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário”

O assédio moral depende:

- da repetição da conduta;

2x, 3x, 4x ...

- do dano:



ao ambiente de trabalho



à evolução da carreira



do vínculo empregatício

São exemplos de situações de assédio moral trazidos pela legislação:

marcar tarefas com
prazos impossíveis

tomar crédito de ideias
de outros

espalhar **rumores
maliciosos**

ignorar ou **excluir** um
funcionário só se dirigindo
a ele através de terceiros

sonegar informações
de forma insistente

criticar com persistência

subestimar esforços

passar alguém de uma
área de responsabilidade
para **funções triviais**

O que acontece quando ocorrem juntos?

Quando o assédio sexual e o assédio moral ocorrerem no mesmo contexto, contra uma mesma vítima, os fatos serão analisados em um procedimento único, seguindo as regras procedimentais aplicáveis ao assédio sexual para garantir a compreensão global dos fatos.

5 Rompendo o Silêncio

O que fazer caso você presencie
ou seja alvo de Assédio Sexual

VÍTIMAS

Rompa o silêncio.

Procure pessoas próximas e de sua confiança que possam lhe apoiar e orientar nessa situação.

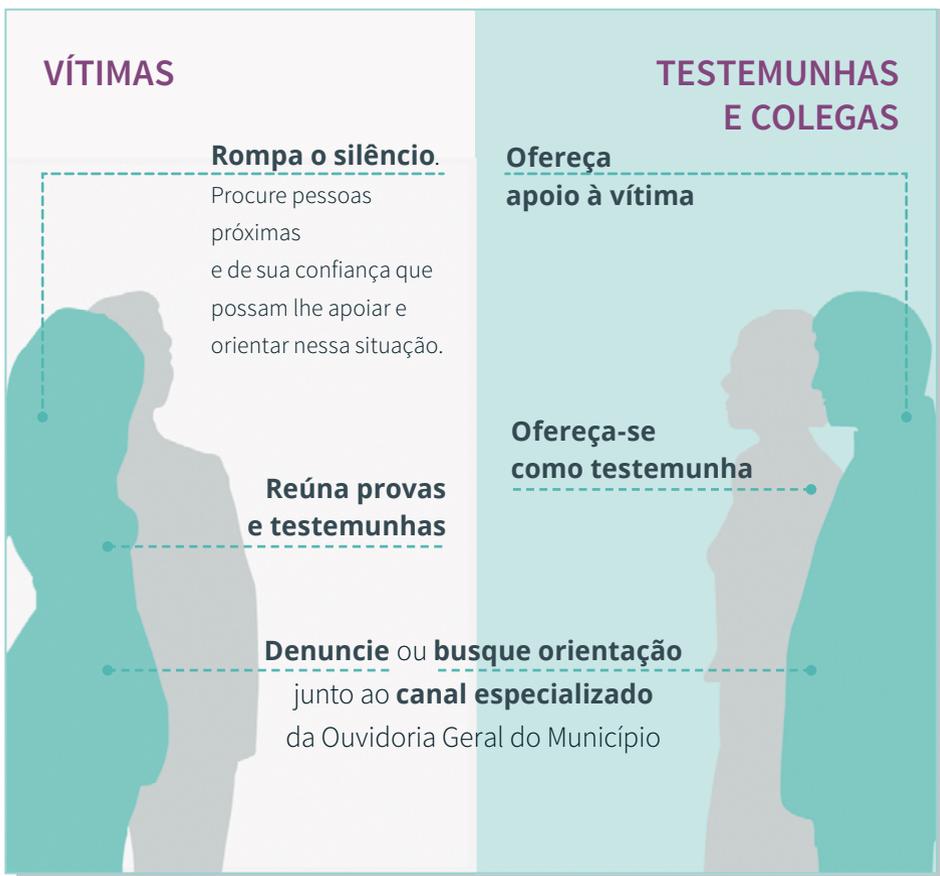
Reúna provas e testemunhas

Denuncie ou **busque orientação** junto ao **canal especializado** da Ouvidoria Geral do Município

TESTEMUNHAS E COLEGAS

Ofereça apoio à vítima

Ofereça-se como testemunha



Como juntar provas?

Registre os fatos, anotando detalhes, hora e local em que ocorreram. É importante coletar o máximo de provas que você puder e armazená-las de forma segura.

Exemplos de provas:



E-mails, bilhetes, gravações (áudios, vídeos), fotos e similares



Registro de ligações telefônicas, Whatsapp, Facebook, Instagram e demais redes sociais



Testemunhas (pessoas que presenciaram diretamente os fatos ou o contexto do assédio sexual)

Posso gravar uma ligação telefônica ou conversa presencial sem avisar a outra pessoa?

SIM, desde que você esteja participando da ligação ou conversa e que a gravação seja utilizada para fins de denúncia. Nesses casos, conforme entendimento pacífico dos tribunais superiores, a prova será lícita.

Como Denunciar?

A denúncia pode ser apresentada em **qualquer** um dos três órgãos abaixo, mas recomenda-se a denúncia junto ao **canal especializado**.

Canal especializado
Ouvidoria Geral
do Município
(11)3334-7125



Da vítima

Unidade de
lotação



Do acusado

Todos os requerimentos ou denúncias feitos com base na **Lei nº 16.488/16**, sem exceção, **dispensam comunicação a qualquer autoridade**, inclusive no caso de servidor dos quadros da Guarda Civil Metropolitana.

Em qualquer caso, a denúncia deve ser mantida sob **sigilo**. O servidor que receber denúncia ou tiver conhecimento dela e violar o sigilo responderá disciplinarmente e também poderá ser processado criminalmente.

O Canal Especializado

É uma instância de **acolhimento**, de formalização de **denúncia** e **orientação**. Em caso de dúvida procure o canal especializado, o atendimento é **sigiloso** e **individualizado**.



Atendimento pessoal ou por telefone

Rua Líbero Badaró, 293 - 19º andar

(11)3334-7125

Horário: 10h às 16h

A denúncia é um ato importante para interromper a situação de assédio sexual.

Responsabilidade das chefias

A chefia que tiver ciência da situação de assédio sexual **é obrigada** a formalizar denúncia, ainda que sem solicitação da vítima, sob pena de responsabilização por omissão.

E quando também for crime?

Assédio sexual **por chantagem**, para ser investigado como crime, deve ser denunciado na Delegacia de Polícia.

Mulheres podem optar por fazer a denúncia nas Delegacias de Defesa da Mulher

O registro do Boletim de Ocorrência em Delegacia de Polícia não é necessário para que o assédio seja investigado pela Prefeitura.

As denúncias na Delegacia e na Prefeitura **são independentes**:

Denúncia na Delegacia



Processo Criminal

Denúncia na Prefeitura



Processo Disciplinar

6

Procedimentos e Penalidades

O que ocorre após a Denúncia?

O procedimento disciplinar

Uma vez recebida, a denúncia deve ser formalizada e **imediatamente** encaminhada aos órgãos competentes para realizar a investigação:

Servidor da Guarda Civil Metropolitana



Corregedoria Geral da Controladoria Geral do Município

Demais Agentes Públicos



Departamento de Procedimentos Disciplinares - PGM

Todo esse procedimento é **sigiloso** em relação a terceiros. O acusado ficará ciente durante a apuração dos fatos na Corregedoria Geral do Município ou no Departamento de Procedimentos Disciplinares - PROCED.

Não deve ser feita apuração preliminar na unidade em nenhuma hipótese

Suspensão preventiva e transferência do investigado

O agente público acusado de assédio sexual **pode** ser suspenso ou transferido temporariamente caso sua presença no mesmo local de trabalho faça a vítima sentir-se ameaçada ou constrangida. Em **casos excepcionais e devidamente justificados** em que não for possível adotar uma das medidas por evidente e irreparável prejuízo ao interesse público, será assegurada à vítima a possibilidade de transferência para outro local de trabalho enquanto durar o processo, desde que a seu pedido.

Penalidades



repreensão

repreensão e multa



Suspensão

Suspensão e multa



Demissão

Demissão a bem do serviço público

Cassação de aposentadoria ou disponibilidade

Multa: é aplicada com a pena de repreensão ou suspensão, com valor fixado entre 10% (dez por cento) e 50% (cinquenta por cento) do salário-base da pessoa apenada.

Suspensão: pena mínima para assédio sexual por chantagem.

As pessoas punidas com pena de repreensão, suspensão e multa **deverão frequentar curso que oriente sobre igualdade de gênero** ou trate do tema específico do assédio sexual, sob pena de suspensão da remuneração.

Remoção definitiva do apenado

É obrigatória nos casos de pena de suspensão (com ou sem multa). Em casos muito excepcionais, quando a remoção não for possível por evidente e irreparável prejuízo ao interesse público devidamente justificado, a vítima poderá ser transferida, desde que a seu pedido.

O que é denúncia falsa?

A denúncia falsa ocorre quando alguém acusa um agente público de ter cometido assédio sexual mesmo sabendo que ele é inocente. Ou seja, quem denuncia tem a intenção de responsabilizar alguém por **um fato que sabe ser falso** para prejudicá-lo. Quem realiza a denúncia falsa está sujeito à punição sempre que ficar provado que houve essa intenção.

7

Enfrentando o Assédio Sexual na Administração Pública Municipal

Os órgãos da Administração Direta, as autarquias e as fundações municipais têm o dever de executar políticas institucionais de prevenção e combate ao assédio sexual que, incluam, no mínimo:

Orientação contínua aos agentes públicos acerca das condutas que caracterizam o assédio sexual e das penalidades previstas em lei

Divulgação e orientação aos agentes públicos acerca dos mecanismos existentes para o recebimento de denúncia de assédio sexual

Divulgação de conteúdos voltados ao reconhecimento e ao respeito à igualdade de gênero, raça e orientação sexual

Comitê de Monitoramento e Avaliação da Política Institucional de Enfrentamento ao Assédio Sexual

O **Decreto nº 57.444, de 11 de novembro de 2016**, prevê que o monitoramento e avaliação dessas políticas institucionais devem ser organizados por um Comitê específico da Prefeitura, formado por representantes de diversas Secretarias e órgãos municipais.

Cabe a esse Comitê sistematizar dados e elaborar diagnósticos da ocorrência de assédio sexual no âmbito da Administração Pública Municipal.

Além disso, o Comitê tem por atribuição formular propostas que visem a qualificação da política; promover o diálogo e o intercâmbio de dados, informações e metodologias com outros grupos temáticos e núcleos de pesquisa que trabalham com a temática; e fomentar, propor e executar ações de conscientização, capacitação e formação dos agentes públicos sobre o tema.

8

Leis e Atos Normativos

LEI Nº 16.488 DE 13 DE JULHO DE 2016

Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual na Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional.

Disponível em: [HTTP://LEGISLACAO.PREFEITURA.SP.GOV.BR/LEIS/LEI-16488-DE-13-DE-JULHO-DE-2016/](http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-16488-de-13-de-julho-de-2016/)

DECRETO Nº 57.444, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2016

Regulamenta a Lei nº 16.488, de 13 de julho de 2016, que dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual na Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional.

Disponível em: [HTTP://LEGISLACAO.PREFEITURA.SP.GOV.BR/LEIS/DECRETO-57444-DE-11-DE-NOVEMBRO-DE-2016/](http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-57444-de-11-de-novembro-de-2016/)

PORTARIA Nº 106/SMDHC/ 2017

Institui a criação do Comitê de Monitoramento e Avaliação da Política Institucional de Enfrentamento ao Assédio Sexual na Administração Pública Municipal previstas na Lei n. 16.488/2016, e no Decreto 57.444/2016, definindo procedimentos e competências que se aplicam a procedimentos disciplinares que apurem fatos relativos à ocorrência de assédio sexual.

Disponível em: [HTTP://LEGISLACAO.PREFEITURA.SP.GOV.BR/COMP/?PID=19469](http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/comp/?pid=19469)

DECRETO Nº 56.130, DE 26 DE MAIO DE 2015

Institui, no âmbito do Poder Executivo, o Código de Conduta Funcional dos Agentes Públicos e da Alta Administração Municipal. Disponível em: [HTTP://LEGISLACAO.PREFEITURA.SP.GOV.BR/COMP/?PID=10282](http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/comp/?pid=10282)

LEI Nº 13.288, DE 10 DE JANEIRO DE 2002

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais.

Disponível em: [HTTP://LEGISLACAO.PREFEITURA.SP.GOV.BR/LEIS/LEI-13288-DE-10-DE-JANEIRO-DE-2002/](http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-13288-de-10-de-janeiro-de-2002/)

DECRETO Nº 43.558, DE 31 DE JULHO DE 2003

Regulamenta a Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais.

Disponível em: [HTTP://LEGISLACAO.PREFEITURA.SP.GOV.BR/LEIS/DECRETO-43558-DE-31-DE-JULHO-DE-2003/](http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-43558-de-31-de-julho-de-2003/)

LEI Nº 8.989, DE 29 DE OUTUBRO DE 1979

Dispõe sobre o estatuto dos funcionários públicos do município de São Paulo, e dá providências correlatas.

Disponível em: [HTTP://LEGISLACAO.PREFEITURA.SP.GOV.BR/LEIS/LEI-8989-DE-29-DE-OUTUBRO-DE-1979/](http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-8989-de-29-de-outubro-de-1979/)

Produção: novembro de 2017
Atualização: julho de 2019



**CIDADE DE
SÃO PAULO**

