

MPSP

Trabalho Sem Assédio

todos contra o assédio sexual no MPSP



Esta cartilha é uma produção do Subcomitê de Gênero, que integra o Comitê de Gestão de Pessoas do MPSP.

Fazem parte do grupo:

Adriane Bartholo de Almeida Sader, servidora
Alessandra D. T. Freitas, servidora
Daniela Saldanha, servidora
Elaine Tiritan Caravellas, promotora de Justiça
Joiese Buffulin Salles, procuradora de Justiça
Fabiana Dal Mas Rocha Paes, promotora de Justiça
Fabíola Sucasas Negrão Covas, promotora de Justiça
Maria Gabriela Prado Manssur, promotora de Justiça
Marília Taufic, servidora
Mario Amaral Vieira Neto, servidor
Nathalie Kiste Malveiro, promotora de Justiça
Roberto de Almeida Salles, promotor de Justiça
Silvia Chakian, promotora de Justiça
Sonia Regina Costa, servidora
Valéria Scarance, promotora de Justiça

Índice

Subcomitê de Gênero	2
Apresentação	4
Trabalho Sem Assédio: o combate ao assédio sexual no MPSP	5
Você sabe o que é assédio sexual?	6
Homens: vocês são parte da solução	7
Fui assediada: o que fazer?	8
O caminho da denúncia	9
Bibliografia	11

Apresentação

A ideia de criação do Subcomitê de Gênero nasceu durante reunião do Comitê de Gestão de Pessoas.

Sem dúvida, a relevância das questões que envolvem o tema demanda atenção especial e direcionada.

Justamente por isso, a primeira iniciativa do Subcomitê foi tratar do assédio sexual no trabalho, tema atual e recorrente.

Após várias reuniões, conseguimos elaborar essa cartilha, que acreditamos será muito importante para orientação e encorajamento.

Obrigada a todas e todos que ajudaram na concretização desse projeto.

Joiese Buffulin Salles

Procuradora de Justiça e coordenadora do Subcomitê de Gênero



Trabalho Sem Assédio: o combate ao assédio sexual no MPSP



Algumas dicas:

Suas roupas não são um convite!

Roupas e comportamento não representam um convite para o assédio, nem significam “cheque em branco” para uma abordagem indesejada.

Assédio não é paquera!

Assédio e paquera não se confundem: no assédio, a vítima fica constrangida, sente-se importunada ou intimidada com as propostas. Na paquera, há reciprocidade.

O silêncio não pode vencer!

As vítimas tendem a suportar por muito tempo o assédio, até conseguirem romper o silêncio e pedirem ajuda. Isso acontece por vários motivos: sentimento de culpa; medo da exposição ou de perder o emprego; discriminação de mulheres em ambientes mais conservadores; desconhecimento de seus direitos.

Seja consciente:

- ▶ Para a vítima, é importante saber que os comportamentos abusivos configuram assédio sexual e há lei em nosso país para combatê-lo.
- ▶ Para o assediador, é preciso alertar que o que muitos acreditam ser “cantada” e “piada” pode configurar assédio. Se a pessoa disser não, isso significa simplesmente não!
- ▶ Todas as pessoas que trabalham no local devem saber como proceder em caso de assédio e ajudar uma eventual vítima. Assédio sexual é um problema de todos e não somente da pessoa assediada.

Não desistir é o lema principal!

Muitas pessoas “desistem” no meio do caminho, logo após noticiar o assédio. Por quê?

- ▶ temor em relação ao processo
- ▶ o perfil social do assediador, que em regra tem boa reputação e/ou ocupa um cargo superior à pessoa assediada.
- ▶ dificuldade de produzir provas
- ▶ medo de sua palavra não ser considerada.

Por isso, esta cartilha traz dicas importantes sobre direitos e o que fazer: o assédio sexual é um grave mal para a sociedade e para os ambientes de trabalho e nós queremos mudar essa realidade!

Você sabe o que é assédio sexual?

O assédio sexual constitui uma violação a Direitos Humanos. Ofende a dignidade da pessoa humana, a igualdade, a liberdade, a intimidade, a honra e o valor social do trabalho. Em linhas gerais, consiste em constranger colega de trabalho com a finalidade de obtenção de vantagens de natureza sexual.

Também há assédio pela conduta de índole sexual, que tem por objetivo prejudicar a atividade laborativa de colega de trabalho.

Como o assédio acontece

Condutas:

O assédio sexual pode se expressar por meio de condutas físicas, verbais, claras ou sutis, faladas ou insinuadas, escritas ou por meio de gestos, em forma de coação ou em forma de chantagem.

condutas físicas: tocar sensual ou sexualmente, roçar no corpo da outra pessoa, acariciar, agarrar, beliscar, bloquear caminhos com o objetivo de fazer um avanço sexual, etc.

condutas verbais: fazer referências à sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero ou ao corpo da pessoa, observações sexistas, brincadeiras ou provocações sexuais, convites insistentes para sair, propostas indesejadas de caráter sexual oralmente ou por e-mail, SMS, WhatsApp, perguntar sobre a vida privada relacionada ao exercício da sexualidade, contar mentiras ou espalhar rumores sobre a vida sexual da pessoa, compartilhar sem consentimento imagens íntimas da pessoa assediada, fazer descrições gráficas de pornografia, chantagear para permanência ou promoção no emprego, etc.

não verbais explícitas: manter materiais pornográficos como cartazes, desenhos animados, desenhos de calendários, fotos, programas de computador de natureza sexual, enviar materiais audiovisuais de caráter sexual ofensivo, brinquedos e objetos de natureza sexual, etc.

não verbais implícitas: olhares fixos, maliciosos e de avaliação da pessoa, gestos depreciativos de natureza sexual, expressões faciais de natureza sexual, etc.

O assédio gera muitas consequências:

O assédio sexual no ambiente de trabalho causa consequências tanto para a vítima, quanto para a instituição e para a sociedade.

Enquanto a pessoa assediada pode sofrer uma série de problemas de saúde de ordem psicopatológica, psicossomática e comportamental, além de perder a motivação, a autoestima, a segurança profissional pelo medo de perder o emprego, isolar-se socialmente e distanciar-se da família, a organização pode ter prejuízo financeiro e administrativo, como queda da produtividade, falta ao trabalho, ambiente hostil, aumento de afastamentos, além de outros. A sociedade, por sua vez, tem que suportar o aumento do desemprego, arcar com custos para tratamento e reabilitação, despesas para a previdência social, com a Justiça, etc.



Homens: vocês são parte da solução

O que leva o homem a cometer assédio contra a mulher? É questão cultural? Histórica? Física?

Podemos dizer que é uma soma de todos esses fatores. Mas o mais importante é saber como evitar essa violência, como transformar comportamentos que ainda colocam homens em situação de dominação e privilégios.

É importante ressaltar que na maioria dos casos de assédio sexual as vítimas são mulheres.

É necessário que o homem reconheça suas atitudes, questione sobre seu próprio comportamento e repense práticas que colocam em risco a saúde física e mental das mulheres e acentuam a desigualdade entre homens e mulheres.

Violência contra a mulher, assédio sexual e igualdade de gênero não é um assunto que diz respeito somente às mulheres, é um problema de todos. E, portanto, seu enfrentamento beneficia toda sociedade.

5 atitudes que os homens podem ter para diminuir o assédio sexual:

- 1 Nunca subestime ou desconfie da capacidade de uma mulher
- 2 Reconheça comportamentos machistas que estão no “automático” e reflita sobre eles
- 3 Não divulgue imagens que exponham a intimidade de uma mulher
- 4 Converse com outros homens sobre esse assunto sem ter vergonha de que isso possa diminuir sua masculinidade
- 5 Coloque-se no lugar da mulher: pode ser sua irmã, sua mãe, sua namorada, esposa, amiga.

Entenda que NÃO É NÃO!



Fui assediada: o que fazer?

Agora você já sabe o que é assédio sexual! Caso seja vítima desta conduta, deve adotar as seguintes providências para se proteger e dar seguimento à denúncia.

- ▶ **NÃO SE CULPE:** o assédio acontece por escolha do assediador, não em razão do comportamento da pessoa assediada. Não se sinta responsável pelo que aconteceu e não permita que ninguém a julgue ou responsabilize pelo fato!
- ▶ **DIGA NÃO:** sempre que possível, manifeste expressamente sua negativa para o assediador. É muito importante que esse recado seja dado: de que não concorda com a abordagem e adotará as providências cabíveis.
- ▶ **PROTEJA-SE:** não fique sozinha com o assediador. Se isso acontecer, saia rapidamente do local ou convide colegas de trabalho para ficarem com você. Isso é muito importante!
- ▶ **GUARDE AS PROVAS:** guarde e-mails, mensagens (inclusive em redes como Facebook e WhatsApp), recados, áudios e anote nomes de testemunhas do assédio. A palavra da pessoa assediada também é prova, sua palavra tem FORÇA!
- ▶ **FAÇA ANOTAÇÕES:** antes de procurar ajuda, anote tudo o que aconteceu, especificando data e horário (ainda que aproximados), local do fato, nome e cargo do assediador e a conduta que praticou. Se aconteceram vários fatos, para cada um indique as testemunhas/provas que tiver.
- ▶ **SAIBA SEUS DIREITOS:** a vítima do assédio sexual pode acompanhar o procedimento e sua palavra vale como prova! A pessoa assediada tem o direito a um ambiente de trabalho livre de qualquer preconceito, constrangimento ou discriminação.
- ▶ **RETOME SUA VIDA:** após denunciar o assédio, é importante retomar a vida e cuidar da saúde! Mantenha os vínculos com amigos e pessoas próximas e, se precisar, procure ajuda!
- ▶ **DENUNCIE:** comunique formalmente ao órgão específico para DENÚNCIA e, preferencialmente, faça sua representação por escrito, solicitando recibo da entrega do documento.

O caminho da denúncia

Se você é servidor(a) ou estagiário(a): o órgão de denúncia é a Coordenadoria-Geral dos Servidores e a denúncia pode ser feita pelo telefone: **(11) 3119-9390**, pelo e-mail: **denunciaassedio@mpsp.mp.br** ou pelo formulário presente no Portal da Comunicação.

Se o(a) assediador(a) for servidor(a), o procedimento administrativo disciplinar se processará no mesmo órgão. Sendo o(a) assediador(a) for membro do MPSP, será encaminhada uma representação para a Corregedoria-Geral.

Se você é membro: o órgão de denúncia é a Corregedoria-Geral e a representação, que pode ser feita por meio físico, correio, e-mail ou termo de declarações, será recebida na Secretaria da CGMP.

Como se dará a apuração do caso?

Praticar assédio sujeita a pessoa a procedimento administrativo disciplinar, no caso de funcionário(a), ou apuração na Corregedoria, no caso de membro do MPSP.

Entenda como cada um desses procedimentos acontece.

Infrações disciplinares e processo administrativo disciplinar (servidores)

Fase pré-apuratória

É uma entrevista reservada e previamente agendada com a Coordenadoria Geral de Acompanhamento e Supervisão Disciplinar dos Servidores do Ministério Público, dedicada à orientação das vítimas sobre trâmites legais, medidas previstas em lei e atos normativos.

Características:

- ▶ Sem registros – tendo em vista o caráter de orientação, não haverá registros da presença e orientação prestada.
- ▶ Sem caráter vinculativo – a vítima não está obrigada a formalizar seu relato.
- ▶ Sigilo absoluto – justamente pela sua finalidade e ausência de registros.

IMPORTANTE: Todo o processo é sigiloso!

Pronto! Você escolheu tomar uma atitude.



Se a vítima desejar formalizar seu relato (não necessariamente durante o atendimento pré-apuratório) e havendo necessidade de coleta de provas para a confirmação da autoria e materialidade da infração disciplinar, segue-se com a instauração de Procedimento de Apuração Preliminar, ao final da qual pode-se:

- ▶ promover o arquivamento da apuração preliminar
- ▶ instaurar sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Ao final desses procedimentos e após a devida instrução, a Comissão Processante Permanente ofertará relatório em que, analisando as provas coletadas, proporá a absolvição ou a punição do(a) servidor(a) investigado(a).

De posse desse relatório, a Diretoria-Geral do Ministério Público ou a Procuradoria-Geral de Justiça decidirá a lide disciplinar.

Procedimento disciplinar na Corregedoria (membros do MPSP)

Na hipótese de o(a) assediador(a) ser membro do MPSP, o caso será analisado pela CGMP.

A representação será recebida pela Secretaria da CGMP para análise preliminar e deverá conter a descrição do fato de forma objetiva e a indicação do reclamante e reclamado.

Havendo indícios de falta funcional, será instaurada reclamação disciplinar e distribuída a um(a) assessor(a) da Corregedoria-Geral, designado para tais casos.

Lembre-se:

Não tenha medo, a decisão de denunciar ou não é sua!

O sigilo é absoluto!

A escolha é sua durante todo o processo!

Bibliografia

- ▶ Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Prevenção e enfrentamento na Fiocruz. Ministério da Saúde. Fiocruz – Fundação Oswaldo Cruz. 2014.
- ▶ Assédio Moral e Sexual. Previna-se. Conselho Nacional do Ministério Público. 2017.
- ▶ Assédio moral, sexual e discriminação. Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente do trabalho. MPF, Brasília. 2016.
- ▶ Assédio moral, trabalho, Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). 2009.
- ▶ Assédio Sexual na Administração Municipal: Como denunciar? Prefeitura de São Paulo. 2017.
- ▶ Assédio sexual no trabalho: perguntas e Respostas – Ministério Público do Trabalho. 2017.
- ▶ Sexual harassment at work: National and international responses. International Labor Office. Geneva, Switzerland, 2005.
- ▶ Vamos falar de Assédio Sexual. Defensoria Pública de São Paulo. 2016.



MPSP | Ministério Público
DO ESTADO DE SÃO PAULO