



SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO
Secretaria de Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística

MESA REDONDA Conscientização e Combate ao Assédio

Perguntas e Respostas

PERGUNTAS ENCAMINHADAS DURANTE A “MESA REDONDA – CONSCIENTIZAÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO” – QUE NÃO FORAM RESPONDIDAS PELOS PALESTRANTES

Sobre canais oficiais para denúncias e procedimentos:

- ✓ “Conhecer canais oficiais da SEMIL para recebimento de denúncias e dúvidas sobre assédio. Muitas questões enviadas para o DRH são respondidas apenas por telefone, e não de forma oficial”
- ✓ “A CETESB e a SEMIL já tem uma norma com protocolos a seguir para casos de assédio no ambiente de trabalho? A falta de protocolos claros pode acarretar em omissão ou falta de denúncias”
- ✓ “No caso de apuração de uma denúncia de assédio sexual, como funciona e qual é a punição ao assediador e como ela ocorre?”
- ✓ “Quando realizamos uma denúncia sobre assédio, a instituição tem um prazo para dar um retorno e abrir uma investigação?”

Respostas às quatro perguntas:

- Secretaria de Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística – SEMIL:

O canal oficial para recebimento de denúncias e dúvidas sobre assédio é a Ouvidoria da SEMIL. No caso de denúncia de assédio moral e/ou sexual, recomenda-se, como canal de comunicação, o e-mail específico (denuncieassedio.semil@sp.gov.br).

Ao receber a denúncia, a Ouvidoria irá organizar as informações para encaminhá-las à Comissão de Ética, da qual faz parte a Ouvidora.

A Comissão de Ética, ao entender que não há indícios suficientes de autoria e materialidade, deve instaurar a apuração preliminar para analisar o caso, podendo realizar oitivas e colher outras provas. Em 30 dias deverá submeter relatório à autoridade competente¹, recomendando o arquivamento.

1 Autoridade competente:

- Governador
- Secretário da SEMIL
- Chefe de Gabinete, até a suspensão
- Coordenadores, até a suspensão limitada a 60 dias
- Diretores de Departamento e Divisão, até a suspensão limitada a 30 dias.

Havendo mais de um infrator e diversidade de sanções, a competência será da autoridade responsável pela imposição da penalidade mais grave.

mento ou a abertura de sindicância ou de processo administrativo disciplinar (PAD). Caso não seja possível concluir neste prazo, a Comissão deverá comunicar qual a prorrogação que será necessária para a conclusão.

A autoridade competente decidirá com base neste relatório, mas não precisará acatar a recomendação da Comissão. Caso decida pela abertura da sindicância ou de PAD, o caso é enviado à Procuradoria Geral do Estado, que é o órgão responsável por tais procedimentos.

Após a conclusão da sindicância ou do PAD, o expediente volta à autoridade, que deverá decidir quanto à sanção a ser aplicada.

Com relação aos funcionários públicos do Estado de São Paulo, o assédio, especialmente o sexual, pode ensejar a demissão a bem do serviço público, nos termos da Lei nº. 10.261, de 28 de outubro de 1968.

Importante ressaltar que a sua caracterização pode ensejar responsabilização também nas esferas civil e criminal, como esclarece a Cartilha.

Para saber mais, consulte a Resolução SEMIL nº. 36, de 13 de junho de 2023, que dispõe sobre a Ouvidoria e a Comissão de Ética da SEMIL, e a Lei nº. 10.261, de 28 de outubro de 19668, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado.

- CETESB – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo:

As denúncias poderão ser registradas, de forma identificada ou anônima, diretamente na página da CETESB na internet (<https://cetesb.metasix.solutions/portal>), por carta, presencialmente na Ouvidoria da Companhia, ou pelo telefone (11) 3133-3092.

Ao receber a denúncia, a Ouvidoria irá promover a triagem e organizar as informações, podendo coletar dados complementares junto ao denunciante, para, em seguida, encaminhá-la ao Comitê de Ética que iniciará a apuração preliminar, podendo realizar oitivas e coletar outras provas.

No caso específico de denúncia de assédio sexual, a Ouvidoria encaminhará imediatamente as informações à Coordenadoria Correccional – Departamento de Apuração de Assédio Sexual, Moral e Condutas Discriminatórias e ao Comitê de Auditoria Estatutário – COAUD para ciência e acompanhamento, sem prejuízo das ações do Comitê de Ética.

Após a fase de investigação, garantindo-se a ampla defesa e o contraditório ao denunciado, sendo a denúncia considerada procedente ou parcialmente procedente, o Comitê de Ética remeterá o caso ao Departamento Jurídico para verificação da

adequação dos procedimentos. Diante do parecer jurídico favorável, o Comitê de Ética submeterá o processo à Diretoria Colegiada, que acolherá ou não a proposta de penalidade.

Importante ressaltar que a prática de assédio, especialmente o sexual, pode ensejar demissão, além de responsabilização nas esferas civil e criminal, como esclarece a Cartilha.

Sobre como provar o assédio:

- ✓ “Quando faço uma denúncia, é preciso provar que estou sofrendo assédio? Se sim, como provar se o assediador não materializa suas atitudes inadequadas?”

Resposta: A denúncia será apurada e será necessária a apresentação de provas que comprovem que houve assédio. Na Cartilha são apresentadas algumas recomendações do que a pessoa que está sofrendo assédio pode fazer, como, por exemplo, registrar o que vem acontecendo e coletar provas, como bilhetes, documentos que demonstrem tarefas impossíveis, inúteis ou descabidas, e-mails, mensagens de texto ou de voz, como *Whatsapp*, e gravações. Como também informado na Cartilha, o assédio sexual costuma ocorrer sem a presença de testemunhas e, por isso, o relato da vítima, por si só,

e desde que haja coerência e plausabilidade, pode ser o suficiente para o reconhecimento do assédio.

Sobre dúvidas do que é assédio:

- ✓ “Quando superior nomeia futura esposa para cargo de gerente, é considerado assédio sexual? Quando nomeia filho de amigo para cargo de confiança, é considerado o que?”

Resposta: O assédio sexual implica em constrangimento. Assim, se uma mulher é nomeada pelo namorado ou noivo, não há que se falar em assédio sexual, em que pese poder estar configurada outra irregularidade administrativa. No entanto, é assédio a promessa de tratamento diferenciado ou de promoção ou cargo em caso de aceitação de pedidos de favores sexuais.

- ✓ “O assédio é caracterizado como crime e pode acontecer quando o autor e a vítima são ascendentes, por exemplo, pai e filho?”

Resposta: O assédio sexual é considerado crime pelo Código Penal (Decreto-lei nº. 2.848, de 7 de dezembro de 1940), que assim o define em seu artigo 216-A: “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento pessoal,

prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Não há, ainda, nenhuma conduta tipificada como crime de assédio moral, muito embora as condutas que sejam assim consideradas no âmbito administrativo possam ensejar a responsabilização criminal com base em outros tipos penais, como calúnia, difamação ou injúria.

- ✓ “Gestores que exigem dos subordinados condutas que eles mesmos não cumprem pode ser considerado assédio moral? Normalmente o empregado não tem a possibilidade de avaliar seu gestor, é somente o inverso, então os gestores ruins seguem protegidos pela falta de monitoramento dessas ações. Em áreas pequenas, uma denúncia anônima nunca é anônima de verdade”

Resposta: Se a conduta exigida deve ser seguida por todas as pessoas, o(a) gestor(a) não pode exigi-la e não a adotar. No entanto, há três elementos necessários para a caracterização do assédio moral: a temporalidade e repetitividade (conduta recorrente num determinado período de tempo ou por lapso temporal demorado), a abusividade da(s) conduta(s), com conteúdo vexatório e constrangedor, e a consequência

de desestabilizar emocionalmente a(s) vítima(s) e/ou degradar psicologicamente o ambiente do trabalho.

A Cartilha traz algumas medidas que podem ser adotadas tanto por quem está sofrendo assédio quanto por quem está vendo alguém sofrê-lo. No caso de outras condutas consideradas inadequadas, procure obter orientações e informações na Ouvidoria de sua instituição.

- ✓ “Poderia esclarecer a diferença de assédio sexual e importunação sexual?”

Resposta: O assédio sexual é uma das condutas tipificadas como crime pelo Código Penal (Decreto-lei nº. 2.848, de 7 de dezembro de 1940), que assim o define em seu artigo 216-A: “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento pessoal, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Importante esclarecer que, para fins administrativos, também pode configurar o assédio sexual a conduta praticada por pessoas de mesma hierarquia da vítima.

A importunação sexual também é conduta descrita no Código Penal, sendo assim tipificada: “Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso

com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”.

A pena em abstrato prevista para a importunação (reclusão, de um a cinco anos, se o ato não constitui crime mais grave) é mais severa do que a prevista para o assédio sexual (detenção, de 1 a 2 anos).

- ✓ “Quando há investidas insistentes e inconvenientes do seu superior, mensagens, comentários? Pode ser caracterizado como assédio sexual?”

Resposta: Sim, o assédio sexual implica em constrangimento, caracterizando-se por constranger alguém, mediante palavras, gestos e atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento pessoal. A caracterização da(s) conduta(s) como assédio sexual deverá ser apurada nos termos da legislação.

Sobre denúncias infundadas:

- ✓ “Cobrar o cumprimento de metas faz parte da relação entre a Liderança e Liderado. Mas quando o Liderado não cumpre as metas, sem qualquer justificativa plausível, apesar dos demais colaboradores da equipe cumprirem normalmente, como a Liderança deve cobrá-lo sem ocasionar possível assédio moral? E quando o liderado ameaça a Liderança que irá reclamar de assédio,

pois entende que a cobrança, mesmo que normal, não é cabível, o que a Liderança pode fazer?”

Resposta: Cobrar o cumprimento de metas razoáveis e exigidas de toda a equipe é um ato de gestão e não configura assédio. A forma da cobrança, no entanto, pode configurar assédio se a cobrança for feita de forma a constranger o funcionário ou funcionária. Procure cobrar as metas de forma reservada e educada. Caso não surta efeitos, procure o Departamento de Recursos Humanos, porque pode estar havendo falta funcional a ser apurada pelo órgão competente.

- ✓ “Quando a denúncia de assédio não é comprovada pela Corregedoria, cabe alguma punição ao denunciante?”

Resposta: Importante ressaltar que a não aplicação da sanção à pessoa denunciada pode ocorrer por falta de elementos probatórios suficientes para formar a convicção da autoridade competente ou por haver má-fé da(o) denunciante, ou seja, quando as provas demonstrarem que a denúncia é infundada e ilegítima. Neste último caso, cabe a responsabilização de quem denunciou, a ser devidamente apurada nas esferas administrativa, civil e criminal (injúria, difamação, etc.).

Sobre a Síndrome de Burnout:

- ✓ “Caso possível, poderia falar um pouco sobre a síndrome de burnout?”
- ✓ “Por favor, falem, sim, sobre o Burnout em decorrência de pressões excessivas e muitas vezes desnecessárias ou supervalorizadas”

Resposta: A Dra Ivanira Pacheri escreveu a seguinte coluna a respeito: <http://estadodedireito.com.br/sindrome-de-burnout/>

Sobre mudança de cultura:

- ✓ “Como mudar o histórico da instituição pública de impunidade de denúncias de assédio anteriores, se grande parte das pessoas continuam sendo as mesmas (tanto o agressor quanto quem garantiu que o agressor permanecesse impune)?”
- ✓ “As pessoas que são mais abertas ao tema, entender e contribuir para melhorias são as que participam neste tipo de evento. Por outro lado, as que praticam o assédio, são pessoas que não veem importância no tema, e geralmente, são as que não estão presentes nesses eventos. Como fazer chegar a informação nessas pessoas e promover mudanças, sem sofrer mais assédio?”

- ✓ “Por que a Cetesb mantém em posição de chefia profissionais que reiteradamente cometem atitudes desrespeitosas com os seus subordinados?”

Respostas às três perguntas: Para que haja mudança da cultura organizacional, os dirigentes da instituição devem adotar a eliminação do assédio e da violência no trabalho como meta de gestão. Trata-se de iniciativa que deve ser implementada de forma séria e contínua. A Cartilha apresenta uma série de medidas que a instituição deve adotar com relação ao assédio moral e/ou assédio sexual.

A SEMIL e a CETESB estão fortalecendo os canais de denúncia e adotando medidas para conscientizar seus funcionários e funcionárias quanto a este importante assunto. Entendemos que a informação é a principal ferramenta para alcançarmos tal meta, e, além do evento, estamos lançando a Cartilha de Prevenção contra o Assédio e, em breve, os dirigentes serão capacitados para lidar com situações de conflito e assédio em suas equipes.

Recebemos também uma pergunta de um caso concreto, a qual não é possível responder sem conhecer mais detalhes sobre os fatos e que não foi aqui transcrita porque entendemos que o relato pode identificar a pessoa que fez a pergunta.

Caso haja dúvidas, procure a Ouvidoria de sua instituição.



CETESB

Secretaria de
Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística



SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO