

CARTILHA DE
**CONSCIENTIZAÇÃO
CONTRA O ASSÉDIO
SEXUAL NA POLÍCIA CIVIL
DE MINAS GERAIS**



#ESTOUAQUIPARATRABALHAR



**POLÍCIA
CIVIL
MINAS GERAIS**

FICHA TÉCNICA

CHEFE DA POLÍCIA CIVIL DE MINAS GERAIS

Delegado-Geral Joaquim Francisco Neto e Silva

CHEFE ADJUNTA DA POLÍCIA CIVIL DE MINAS GERAIS

Delegada-Geral Irene Angélica Franco e Silva Leroy

SUPERINTENDENTE DE INVESTIGAÇÃO E POLÍCIA JUDICIÁRIA

Delegado-Geral Márcio Simões Nabak

SUPERINTENDENTE DE PLANEJAMENTO, GESTÃO e FINANÇAS

Delegada-Geral Águeda Bueno Nascimento Homem (respondendo)

COORDENADORA DE PLANEJAMENTO, GESTÃO E FINANÇAS

Delegada Valéria Decat de Moura Resende

CHEFE DO DEPARTAMENTO DE INVESTIGAÇÃO, ORIENTAÇÃO E PROTEÇÃO À FAMÍLIA

Delegada-Geral Carolina Bechelany Batista da Silva

CHEFE DA DIVISÃO ESPECIALIZADA EM ATENDIMENTO À MULHER, AO IDOSO E À PESSOA COM DEFICIÊNCIA E VÍTIMAS DE INTOLERÂNCIAS

Delegada Isabella Franca Oliveira

COLABORAÇÃO TEXTOS:

Chefe da Assessoria de Comunicação Raquel Aparecida Santiago Mendes

Assessora de Comunicação/Mídias Sociais Muriel Ramalho

Analista Maria Raquel de Melo Melquiades Oliveira

Diretoria de Recursos Humanos

PROJETO GRÁFICO, DIAGRAMAÇÃO E PRODUÇÃO GRÁFICA:

Marlon Leandro

Belo Horizonte – MG, junho de 2021.

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, de 2019, definiu violência e assédio no mundo do trabalho como “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestem uma só vez ou de maneira repetida, que tenham por objeto, que causem ou possam causar um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo a violência e o assédio por motivo de gênero”.

O assédio sexual não pode ser tolerado. A Polícia Civil de Minas Gerais busca conscientizar seus servidores sobre o assunto!

O que é assédio sexual no ambiente de trabalho?

Assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, em razão de relação de hierarquia ou poder, causando-lhes constrangimento e violando a sua liberdade sexual. O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao ambiente de trabalho sadio e seguro. De cunho opressivo e discriminatório, constitui violação a direitos humanos.

#nalei

Assédio sexual

Art. 216-A. 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.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos

Tipos de assédio sexual:

- Por chantagem: é o que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.
- Por intimidação ou ambiental: é o que ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação. Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força não necessariamente de hierarquia. Por vezes, confundido com assédio moral.

**ESTAMOS
AQUI PARA
TRABALHAR!!**



Exemplos de assédio sexual:

- Brincadeiras vexatórias e/ou apelidos humilhantes de cunho sexual.
- Indiretas, brincadeiras ou insinuações de cunho sexual, como convites inapropriados, mesmo que por meios digitais.
- Simulação de atos sexuais como forma de humilhar a pessoa, mesmo que seja decorrente de uma brincadeira.
- Excesso de contato físico ou atos de indiscrição, sem o consentimento da pessoa.
- Chantagem ou exigência de favores sexuais em troca de promoção, transferência ou outros direitos.
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual.
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias para persuadir a vítima.
- Perturbação, ofensa ou conversas indesejáveis sobre sexo.
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual.
- Solicitação de favores sexuais.
- Pressão para participar de encontros e saídas com interesse sexual.
- Fazer contato físico indesejado com teor sexual, mesmo com o intuito meramente de constranger, por exemplo, encostar em partes íntimas, "beijo roubado", encostar na parede, forçar atos sexuais, entre outros. Essas atitudes podem, inclusive, configurar crime de estupro, consumado ou tentado.
- Tratamento de minorias com base em estereótipos, sexualizando ou constrangendo uma pessoa por sua orientação sexual, identidade de gênero, raça/grupo étnico, entre outras características pessoais.

Como provar o assédio?

- Por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, documentos, áudios, vídeos e presentes.
- Por meio de ligações telefônicas ou registros de redes sociais (Instagram, Facebook, WhatsApp).
- Por meio de testemunhas que tenham conhecimento dos fatos.
- Por meio de registros de ocorrências em canais internos da instituição ou outros órgãos públicos.

IMPORTANTE: O depoimento da vítima tem valor como meio de prova.



Saiba que é possível cessar o assédio e evitar que ele se propague e se agrave no ambiente de trabalho. Para isso:

- É necessário empoderar-se e não ceder ao assédio.
- Dizer, claramente, NÃO, ao (à) assediador (a).
- Evitar permanecer sozinho (a) no mesmo local que o (a) assediador (a);
- Anotar com detalhes todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) agressor (a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário.
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas.
- Reunir provas.
- Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do (a) agressor (a).
- Denunciar! Informar por meio dos canais internos da instituição, como a Diretoria de Recursos Humanos/PCMG, a Corregedoria-Geral de Polícia Civil e a Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher, ou outros meios idôneos disponíveis, a exemplo da Ouvidoria de Assédio Moral e Sexual.

#FUITESTEMUNHA

Se você é testemunha de cena(s) de assédio sexual no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu (sua) colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nessa hora, o apoio dos colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador.

Como diferenciar o assédio moral e o assédio sexual?

O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos servidores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções.

Tais situações ofendem a dignidade ou a integridade psíquica dos servidores. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas.

O assédio moral pode ser conceituado como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu cargo ou degradar o ambiente de trabalho”.

Tais atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação à pessoa assediada.

O que acontece com o (a) assediador (a) sexual?

O (a) assediador (a) pode ser punido (a) tanto na esfera civil/trabalhista como nas esferas administrativa e penal.

Desde 2018, o crime de assédio sexual passou a ser considerado de ação penal pública incondicionada. Isso quer dizer que, ainda que a vítima não manifeste interesse na responsabilização do (a) agressor (a), pode haver instauração de procedimento investigatório, seguido de denúncia pelo Ministério Público, caso o fato chegue ao conhecimento da autoridade.

Quem assedia e quem é assediado(a)?

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Contudo, as pesquisas indicam ser muito mais frequente o assédio de homens contra mulheres, em particular as mulheres negras. Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTI+.

Assédio sexual tem que ter contato físico?

Não. Variadas condutas podem configurar assédio sexual, mesmo sem contato físico.

Essa prática pode ser explícita ou sutil, com contato físico ou verbal, como expressões faladas ou escritas, por meio de gestos, imagens enviadas por e-mails, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, entre outros.

Assédio sexual só acontece no local de trabalho?

Não, mas é necessário que o assédio sexual ocorra por conta do trabalho, ainda que fora do estabelecimento. É possível que aconteça nos intervalos, em locais de repouso e alimentação, antes do início do turno ou após o término, durante caronas ou transporte entre trabalho e residência, desde que ocorra por conta do trabalho prestado.

Um único ato pode configurar assédio sexual?

Como regra geral, é necessária a reiteração da conduta do (a) assediador (a), ou seja, a insistência. Entretanto, após analisar o caso concreto é possível que o ato, mesmo que isolado e restrito a uma única situação, seja caracterizado como assédio sexual.

A conduta sexual precisa ser expressamente rejeitada pela vítima?

O assédio pressupõe uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou a paquera recíprocos. Quando se perceber assediada sexualmente, a vítima deve tentar expressar sua rejeição como forma de fazer cessar o assédio ou impedir que se agrave. No entanto, importa estabelecer, com vistas a retirar o conteúdo preconceituoso do dispositivo penal, que o assédio sexual não decorre da conduta da vítima, ou de sua vestimenta ou comportamento, mas do comportamento do (a) agressor (a), de suas intenções, repelidas ou não expressamente pela outra parte.

O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no trabalho.

A relação de trabalho, aliás, é permeada por uma relação de poder e subordinação, com reduzido poder de resistência do subordinado. Não se pode esperar que uma vítima de assédio sexual, que dependa do trabalho como meio de subsistência e inclusão, rejeite pública e expressamente condutas impróprias e agressivas do (a) assediador (a) - principalmente num país em que a maior parte da população ocupa as camadas mais baixas da pirâmide social e econômica, possui baixa escolaridade e pouco conhecimento de seus direitos. O silêncio da vítima não legitima a atitude do (a) assediador (a), portanto.

A consumação do objetivo do (a) assediador (a) também não descaracteriza o assédio sexual praticado.

Gravações de conversas ou de imagens são meios de prova?

Sim. Admite-se a gravação de conversas ou de imagens por um dos envolvidos no ato interlocutor - ainda que sem o conhecimento do (a) assediador (a).

Onde posso denunciar assédio sexual?

Se você é vítima ou tem conhecimento da prática do assédio sexual em alguma unidade da PCMG, faça o registro por meio do sistema eletrônico disponibilizado pela Ouvidoria-Geral do Estado (OGE) na internet:

<http://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/ouvidorias-especializadas/assedio-moral>

A OGE encaminhará a notícia de assédio sexual à Corregedoria-Geral da PCMG para apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar, se for o caso, bem como, para que seja realizado, pela Diretoria de Recursos Humanos, o acolhimento, o suporte, a orientação e o auxílio à vítima.

Esse registro também pode ser realizado com o auxílio das seguintes instâncias responsáveis pelo acolhimento:

• Diretoria de Recursos Humanos da PCMG

Avenida Barbacena, 473, 4º andar, bairro Barro Preto – Belo Horizonte
Telefones: (31) 3330-6312 e 3330-6318

• Hospital da PCMG

Rua Bernardo Guimarães, 1.280, Funcionários – Belo Horizonte
Telefone: (31) 3247-8332

• Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual

Rodovia Papa João Paulo II, 4.143, Prédio Minas, 4º andar, Cidade Administrativa – Belo Horizonte
Telefone: (31) 3915-7313

• Corregedoria-Geral da PCMG

Rua Gonçalves Dias, 2.553, 9º andar, bairro Santo Agostinho - Belo Horizonte
Telefone: (31) 3348-6058



• Núcleos correccionais

Alguns Departamentos de Polícia Civil no interior do estado possuem núcleos correccionais, os quais têm por objetivo fomentar a prática de atos de correição, apuração de transgressões disciplinares, infrações administrativas e infrações penais. Da mesma forma que a Corregedoria-Geral na capital, esses núcleos correccionais vão auxiliar no registro, no acolhimento e na orientação às vítimas de assédio sexual em outras cidades de Minas.

• Ouvidoria de Assédio Moral e Sexual

Canal MG-OUV

www.ouvidoriageral.mg.gov.br

Disque-Ouvidoria: 162

E-mail: assediomoral@ouvidoriageral.mg.gov.br

Telefone: (31) 3915-1955

Para representação e registro criminal do assédio sexual, procure:

Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher

Caso a vítima seja mulher. Na falta da unidade especializada, procure qualquer delegacia de sua cidade.

Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia mais próxima.

Para encontrar o telefone ou o endereço de uma unidade, acesse o site www.pc.mg.gov.br ou disque 197.

Se não houver relação de hierarquia e poder em razão do trabalho?

Ou seja, se o ato estiver ocorrendo entre colegas da mesma carreira e que trabalham na mesma unidade? O que acontece? Saiba que você pode estar sendo vítima de outros crimes. Veja:

#nalei

Importunação sexual

Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro.

Pena – reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.



Podem ser considerados importunação os atos libidinosos, práticas e comportamentos que tenham finalidade de satisfazer desejo sexual, como apalpar, lambar, tocar, desnudar, masturbar-se ou ejetar em público, entre outros. Os beijos forçados e passar a mão no corpo alheio sem permissão também se enquadram nessa tipificação. A importunação sexual é considerada crime comum, que pode ser praticado por qualquer pessoa, seja do mesmo gênero ou não.

#nalei

Perseguição ou stalking

Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.

Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

Crime recentemente incluído no Código Penal, descreve uma forma de violência na qual o sujeito invade repetidamente a esfera da vida privada da vítima, por meio da reiteração de atos, de modo a restringir a sua liberdade ou atacar a sua privacidade ou reputação. O resultado é um dano temporário ou permanente à integridade psicológica e emocional. Está caracterizado pelo emprego de táticas de perseguição diversa, a exemplo de ligações telefônicas, envio de mensagens por SMS, aplicativo, e-mail e redes sociais, publicação de fatos ou boatos, remessa de presentes, espera da passagem da vítima pelos lugares que frequenta, entre outros.

Diferentemente do assédio sexual, para o crime de perseguição ou stalking basta a ocorrência da prática reiterada de ameaça à integridade física ou psicológica e invasão da liberdade ou privacidade, pouco importando se a intenção do agente é sexual ou não.

O stalking pode ser afetivo, quando relativo a relacionamentos familiares ou amorosos, atuais ou pretéritos, entre o agente e a vítima; ou funcional, quando concernente a relações de trabalho, de comércio ou de ensino e estudo entre o autor e a vítima. Poderá também assumir a forma de perseguição idólatra, vinculada à admiração obsessiva de fãs, endereçada a artistas, a líderes políticos e religiosos ou a outras personalidades públicas.

#nalei

Estupro

Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso.

Pena – reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos.

Para caracterizar o crime de estupro, não é imprescindível que haja a conjunção carnal. Condutas libidinosas mediante violência ou ameaça também podem caracterizar estupro.

Nesses casos, não se esqueça de que você também estará amparado pela Polícia Civil e deverá procurar os mesmos órgãos de proteção indicados para os casos de assédio sexual.

Referências:

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 17 fev 2021.

BRASIL. Código Penal Brasileiro. Lei n. 12.015, de 07 de agosto de 2009. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 17 fev 2021.

BRASIL. Governo Federal. Assédio Moral e Sexual – Perguntas e Respostas. Governo Federal. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual/>>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas. Procuradoria-Geral do Trabalho, 2017. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civil/acoes_afirmativas/inc_social_mulheres/mulh_cartilhas/Cartilha%20Assedio%20Sexual%20-%20MPT.pdf> Acesso em: 20 maio 2021.

BUTLER, Judith. Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

CHAUÍ, Marilena. Participando do debate sobre mulher e violência. In: Perspectivas antropológicas da mulher. Rio de Janeiro: Zahar, 1985, p. 23-62.

FELIPE, Sônia. Violência, agressão e força. In: FELIPE, Sônia; PHILIPPI, Jeanine Nicolazzi. O corpo violentado: estupro e atentado violento ao pudor. Florianópolis: Gráfica/UFSC, 1996.


FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, June 2001. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_559572/lang--pt/index.htm](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_559572/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 8 fev 2021.

HAJE, Lara. Projeto busca coibir assédio sexual contra mulheres nas polícias e Forças Armadas. Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/702602-projeto-busca-coibir-assediosexual-contramulheres-nas-policias-e-forcas-armadas/>>. Acesso em: 17 fev 2021.

MINAYO, M. C. S. A violência social sob a perspectiva da saúde pública. Cadernos de Saúde Pública, 10 (supl. 1), p. 7-18, 1994.

CARTILHA DE
**CONSCIENTIZAÇÃO CONTRA O
ASSÉDIO SEXUAL NA POLÍCIA
CIVIL DE MINAS GERAIS**

   [pcmgoficial](#)

 [pcmg.oficial](#)

 www.policiacivil.mg.gov.br



**POLÍCIA
CIVIL
MINAS GERAIS**