

COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL
NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL



A POLÍTICA
É PÚBLICA,

MEU CORPO NÃO

Expediente

Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública e Autarquias no Município de São Paulo – Sindsep-SP

Contatos

Rua da Quitanda, 101
Centro, São Paulo/SP, CEP: 01012-010.
Telefone: (11) 2129-2999

Internet

www.sindsep-sp.org.br
imprensa@sindsep-sp.org.br
facebook.com/Sindsep
Twitter: @sindsep

Comissão organizadora da publicação:

*Comitê de Combate ao Assédio Sexual
SINDSEP-SP*

Luciana Melo
Maria de Lourdes da Rocha Alves
Roberto Alves da Silva
Carolina M. Grando
Elionara Ribeiro
Andrea Oliveira
Lenir Viscovini
Lígia Daher
Claudete Noronha

Design, ilustração e diagramação:

Fernanda Ozilak N. da Silva
Luiza Ozilak N. da Silva

Textos de:

Luciana Melo
Carolina M. Grando
Elionara Ribeiro
Andrea Oliveira
Lenir Viscovini
Lígia Daher

Parceria:

Fundação Friedrich Ebert (FES)
www.fes-brasil.org

São Paulo, Junho de 2019

Diretoria

Sergio Ricardo Antiqueira - **Presidente**
João Gabriel Guimarães Buonavita - **Vice-presidente**

Secretarias

Solange Cristina Ribeiro - **Finanças**
Antônio Carlos Lima - **Geral**
Paula Francinete Costa Leite - **Formação, Política Sind.**
Qualificação Profissional
Maria de Lourdes da Rocha Alves - **Jurídico, Econômico e Pesquisa**
João Batista Gomes - **Imprensa e Comunicação**
Vlamiir Lima - **Política Intersindical e Solidariedade**
Ronildo Ferreira da Silva - **Políticas Sociais**
Roberto Alves da Silva - **Saúde do Trabalhador**
Luciana Melo - **Atenção à Mulher Trabalhadora**
Djalma Maria Prado - **Cultura e Eventos**
Lourdes Estevão Araújo - **Trabalhadores da Saúde**
Maciel Silva Nascimento - **Trabalhadores da Educação**

Coordenadores de Região

Charles Monteiro de Jesus - **Leste I**
Ejivaldo do Espírito Santo - **Leste II**
Alexandre Giannecchini Sallum - **Leste III**
Fernando Luciano M. do Amaral - **Sudeste**
Laudiceia Reis da Silva dos Santos - **Sul I**
Sandro Bento de Carvalho - **Sul II**
Manoel Norberto Pereira - **Oeste**
Lucianne Tahan Mergulhão - **Noroeste**
José Teixeira dos Santos - **Norte**
Flávia Anunciação do Nascimento - **Centro**

Departamentos dos Trabalhadores

Sheila Araujo Costa - **SAS, SEME, SMC, SMMA**
Bergair de Oliveira Valentino - **Aposentados**
Eudes Wesley Dias Melo - **Segurança Urbana**

Conselho Fiscal

Ana Rosa Garcia da Costa • Onedil Luiza Bueno •
Sueli Aparecida Guarnieri • Valdemar Bombini Pinto •
José Francisco de Lima

Suplente de Direção

Junéia Batista • Alonir Roberto • Celso Chagas da Silva •
Conceição Maria de Aragão Novaes • Marizette Ducca •
Maria Cristina Cipriano Ribeiro • Noemi Gomes de Oliveira
da Silva • Sandra Aparecida Gonçalves • Paulo Gomes
dos Santos • Walney Araujo da Silveira

Suplente do Conselho Fiscal

Cyra Malta Olegário da Costa
João Paulo Rocha

ÍNDICE

Apresentação.....	7
Introdução.....	10
Mas, afinal, o que é violência?.....	10
O que é Assédio Sexual?	12
Qualquer um pode ser vítima de assédio sexual no trabalho?	13
• E quais são os grupos mais vulneráveis ao assédio sexual?.....	13
• Por que algumas pessoas são mais comumente vítimas? (As dinâmicas de poder no assédio sexual)	13
• Machismo, Racismo, LGBTQfobia e assédio sexual.....	15
• Quando homens são vítimas.....	19
Mas não pode nem elogiar mais?.....	20
• Elogio	20
• Paquera.....	21
• Que cuidados tomar para não assediar sexualmente alguém?	21
Que práticas podem ser consideradas assédio sexual?	22
Mas será que a vítima não tem culpa também?	25
O que pode acontecer com a vítima de assédio?	27
• Consequências à saúde.....	27
• Consequências Sociais	27
Fui vítima, como posso me defender?	28
Como o sindicato pode me ajudar?	29
Legislação.....	30
Estratégias preventivas.....	35
Onde procurar ajuda.....	36
Referências	44
Anexos.....	45
• Código Penal, Artigo 215A - Tipifica o Crime de Importunação Sexual.....	45
• Código Penal, Artigo 216A - Tipifica o Crime de Assédio Sexual.....	45
• Código Penal, Artigo 213-Tipifica o Crime de Estupro	45
• Lei Municipal 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 de São Paulo.....	46

APRESENTAÇÃO

Em 2018, assim que assumimos a Secretaria de Atenção à Mulher Trabalhadora do Sindsep-SP, nos foi colocado um grande desafio: pensar a construção de ações de combate ao assédio sexual no trabalho.

O Sindsep tem em sua história ações concretas a favor da ampliação dos direitos das mulheres e de combate às violências no local de trabalho. Por meio de cursos, seminários, aulas públicas discutimos a temática de gênero sempre articulada com o recorte de raça/etnia, diversidade e identidade. Nos últimos anos, temos observado um crescimento das práticas de Assédio Sexual que chegam ao Sindicato e não poderíamos ficar indiferentes a essa problemática. Dessa forma, a Secretaria da Mulher, em conjunto com as Secretarias de Saúde do Trabalhador, Jurídico e Formação, se reuniram e passaram a desenhar um percurso para potencializar a resposta imediata a esses casos que chegavam à Entidade. Nesse momento, consideramos imprescindível a criação de um Comitê de Combate ao Assédio Sexual. O Comitê é responsável por pensar o fluxo dos atendimentos dos casos, pelo acolhimento das vítimas e por realizar a sensibilização e formação sobre o tema.

Lidar com o assédio sexual requer de nós muita sensibilidade e atenção. As vítimas, em sua maioria mulheres, chegam ao Sindicato completamente

abaladas, chocadas e vulneráveis. Precisam de um ambiente acolhedor e de pessoas capacitadas e sensíveis que entendam sua dor. Sabemos que o assédio sexual pode trazer consequências severas para a vida das vítimas, causando adoecimento físico e mental. Vale ressaltar que apesar de homens também serem vítimas de assédio, estas são majoritariamente mulheres exatamente por vivermos em uma sociedade patriarcal, machista e racista, que ainda enxerga a mulher e seu corpo como sendo algo que pode ser ameaçado, tocado ou violado.

Não é possível falar de assédio sexual sem tocar nas questões de gênero, raça/etnia e diversidade, e esta publicação procura abordar esses temas de forma a ajudar a construir um roteiro formativo e orientativo, visando à prevenção e ao combate dos abusos sofridos no local de trabalho. Nesse sentido, abordaremos nesta publicação, desde conceitos referentes ao tema quanto à dinâmica do assédio sexual no local de trabalho. Outra questão tratada nesta publicação são as orientações de como você pode identificar se a ação que percebe por parte de um possível agressor pode ser caracterizada como assédio, bem como questões jurídicas para o encaminhamento e desdobramento caso seja uma vítima ou conheça alguém que possa estar vivenciando algum tipo de constrangimento. Portanto, esperamos que essa publicação seja uma ferramenta de ação e resistência diante do crescimento de casos de assédio e de uma conjuntura nacional, estadual e municipal de governos com viés conservador, que promovem uma avalanche de ataques no que se refere aos direitos das mulheres, dos negros e de pessoas LGBTQ.

Precisamos considerar também que, na cidade de São Paulo vemos a implementação de uma política, desde a vitória de João Dória à Prefeitura paulista, voltada para poucos privilegiados, por meio de privatizações do espaço público, promovendo a extinção de diversos serviços e secretarias importantes, como é o caso da Secretaria Municipal de Políticas para as Mulheres. Esse desmonte atinge diretamente as trabalhadoras e trabalhadores do serviço público e as e os usuários dos serviços de proteção e garantia de direitos.

Assistimos a um desmonte das políticas e serviços e a um ataque às mulheres paulistanas que sofrem muito com isso e corremos o risco de

perder o que sobrou de políticas que haviam sido construídas e conquistadas anteriormente, como é o caso da Lei nº 16.488/2016 e do Decreto nº 57.444/2016, que tratam de medidas de prevenção e combate ao assédio sexual na Administração Pública Direta, Autarquias e Fundações. A referida Lei foi criada na gestão do prefeito Fernando Haddad, com ampla discussão e participação dos movimentos feministas e de mulheres que impulsionaram, a nosso ver, a consolidação de avanço nesse campo, uma vez que hoje essa Lei, considerada uma das mais avançadas sobre o tema no Brasil, representa um importante instrumento de ação e de proteção das vítimas de assédio.

Seguimos trilhando um caminho de luta pela defesa e garantia de direitos das mulheres e da dignidade humana e por isso a Campanha “A política é pública, meu corpo não” é parte da materialização dessa construção permanente. Gostaríamos aqui de agradecer imensamente o apoio e parceria da FES - Fundação Friedrich Ebert, que acreditou no projeto desde o início e ajudou na sua concretização, com amplo apoio estando ao nosso lado no combate ao assédio sexual.

A Campanha “A política é pública, meu corpo não” compreende esta publicação e oficinas formativas descentralizadas em Unidades da PMSP, além de um seminário temático a ser realizado no fim do processo formativo.

Deixo aqui um abraço fraterno em todas e todos que fazem a diferença na construção de ações contra o assédio sexual. Ter compromisso político, trabalhar no sentido da promoção da igualdade e correções de injustiças, exige trabalho, escuta, paciência. Temos imenso orgulho do que em pouco tempo já realiza esse Comitê de Combate ao Assédio Sexual, cumprindo seu papel diante de um desafio como esse. Queremos que cada mulher e cada homem que tiver em suas mãos esta publicação se sinta parte deste trabalho e esteja conosco nessa jornada para construção de um mundo mais fraterno, com igualdade de direitos, sem violência, abusos e assédios.

Luba Melo

Secretaria de Atenção a Mulher Sindsep SP

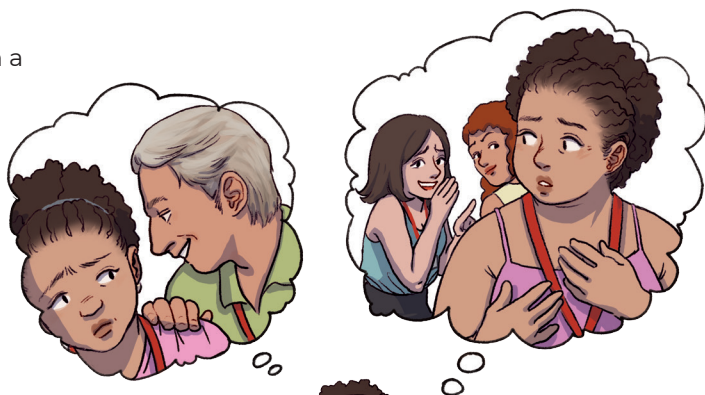
INTRODUÇÃO

Você já foi vítima de violência no seu local de trabalho? E de assédio sexual?

Talvez essas palavras te façam pensar em situações bastante graves e não se identifique com elas, mas você pode ter sido vítima sem nem mesmo perceber.

Algum dia você se sentiu constrangida ou constrangido por uma roupa que usava? Teve vergonha do seu peso? Preciso esconder algum aspecto da sua identidade? Foi vítima de uma “brincadeira” que te deixou desconfortável? Recebeu algum toque ou olhar que não gostou? Ou talvez alguma proposta indecente? Ouviu comentários desagradáveis sobre seu jeito de ser ou aparência?

Se você respondeu sim a qualquer uma dessas questões, é muito provável que você tenha sofrido violência, entre elas o assédio sexual.



MAS, AFINAL, O QUE É VIOLÊNCIA?

Um pesquisador norueguês de estudos sobre a paz chamado Johan Galtung define violência como aquilo que acontece quando indivíduos ou grupos são diretamente ou indiretamente impedidos de viverem seu potencial como seres humanos. Assim, violência é a causa da diferença entre aquilo que poderia ter sido e aquilo que é, ou seja, o que restringe nossa vida e experiências.



Talvez essa definição possa te parecer muito ampla, mas esta é justamente a intenção. Galtung alega que não podemos caminhar em direção a paz se combatermos apenas as violências mais explícitas e ignorarmos aquelas mais sutis e sorrateiras, mas que geram danos iguais ou, por vezes, até maiores.

Para melhor compreender o fenômeno da violência o autor as divide em três grandes tipos: as violências culturais, estruturais e diretas.



Essas violências se influenciam mutuamente. Quando, por exemplo, uma cultura separa mulheres entre “com valor” e “sem valor”, nas quais mães que criam seus filhos sozinhas são colocadas na categoria “sem valor” (violência cultural), elas podem, por exemplo, sofrer discriminação em seleções de

emprego, deixando-as em situação de maior vulnerabilidade social (violência estrutural). Quando contratadas, ao sofrerem humilhações de sua chefia (violência direta), podem contar com menor apoio de colegas ao denunciarem, pois eles acham que o chefe já fez um favor contratando-a (violência cultural).

Um outro exemplo é quando um novo coordenador de unidade chega ofendendo os servidores, chamando-os de vagabundos e dizendo que “agora terão de trabalhar” (violência direta), mesmo estes se esforçando para dar conta das demandas sob péssimas condições de trabalho (violência estrutural), pois a mídia e o senso comum retrata os servidores públicos como “folgados” que não trabalham (violência cultural).

Vemos, então, que essas violências são complexas, interagem e se alimentam. E quando falamos de Assédio Sexual? Será que ele é uma forma de violência?

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é uma violência direta, ou seja, é visível e com um agressor que pode ser identificado, mas é produto de violências estruturais e culturais, das quais falaremos mais tarde.

O assédio é uma violência comum, prevalente e naturalizada.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pode se definir como:



“A conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

De cunho opressivo e discriminatório constitui violação a Direitos Humanos.”
(BRASIL, p.9) .

QUALQUER UM PODE SER VÍTIMA DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

Sim, qualquer pessoa pode ser vítima ou agressor quando falamos de assédio sexual, sejam servidores públicos, trabalhadores da iniciativa privada, trabalhadores comissionados, estagiários ou usuários e clientes de serviços.

É mais comum, porém, que alguns grupos sociais sejam vítimas com maior frequência, o que ocorre por causa da nossa cultura e da distribuição de poder na nossa sociedade. **Afinal, o assédio sexual não tem a ver, necessariamente, com desejo sexual, mas sim com poder e dominação.**

É quais são os grupos mais vulneráveis ao assédio sexual?

As principais vítimas de assédio sexual são as mulheres. Entre elas, o assédio é mais frequente com mulheres jovens, negras, de baixa escolaridade ou qualquer outra situação de maior vulnerabilidade social. Mulheres em posição de poder ou em espaços predominantemente masculinos também são alvos frequentes de assédio sexual.



Pessoas LGBTQ são outro público especialmente vulnerável ao assédio sexual.

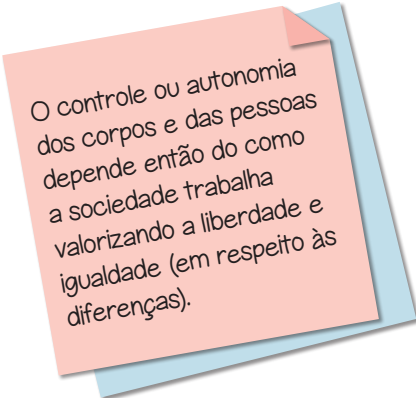
Entre homens heterossexuais, os alvos mais comuns são os homens negros.

Por que algumas pessoas são mais comumente vítimas? (As dinâmicas de poder no assédio sexual)

Na nossa sociedade o poder não é distribuído de maneira igualitária. Alguns grupos têm mais poder do que outros; isso gera inúmeras desigualdades

entre as pessoas. Nos mais diferentes espaços, na família, no trabalho, nas diversas instituições da sociedade, a forma como o poder se coloca pode acontecer de maneira democrática (distribuída entre todos) ou autoritária (concentrada nas mãos de poucos). Quanto mais uma sociedade é ou reproduz práticas autoritárias, mais ela procura controlar a vida e os corpos de determinados grupos sociais.

No Brasil, que tem uma história de colonização e exploração do trabalho escravo, as instituições do Estado, como o governo e o poder jurídico e também as igrejas e famílias, costumam atuar de modo pouco democrático, permitindo pequenos e grandes abusos de poder nos diversos espaços da vida social; **o assédio sexual é um desses abusos presentes no cotidiano, justificado através da cultura, que reforça e autoriza a exploração perversa do poder sobre o outro.**



O controle ou autonomia dos corpos e das pessoas depende então do como a sociedade trabalha valorizando a liberdade e igualdade (em respeito às diferenças).

Este “poder” implica em diversas coisas, como ter ou não autonomia para decidir e influenciar os caminhos da própria vida, bem como seu processo de trabalho, seu corpo e seu cotidiano. Pense no seu próprio trabalho. Quem tem maior autonomia para decidir os seus materiais e equipamentos de trabalho? Você, a gestão da sua unidade, o Prefeito?

Agora pense em um homem e uma mulher que recentemente tiveram um filho. Os dois retornam para o trabalho e, na sexta-feira, haverá um happy hour, ou seja, uma atividade de lazer com os colegas. Caso eles decidam participar, os dois serão olhados e cobrados da mesma maneira?

Pois bem. Em decorrência da história de nosso país, o poder é distribuído de modo desigual entre os gêneros (homem, mulher, etc.), entre etnias (brancas, negras, indígenas, etc.), sexualidades (heterossexual, homossexual, bissexual, etc.), escolaridades (básico, médio e superior), rendas (pobres, ricos) e classes sociais (trabalhadores, capitalistas).



E, novamente, numa cultura autoritária, quanto maior o poder, mais provável a pessoa ser agressora em um assédio sexual, afinal, mais possibilidade de um uso perverso desse poder. Já quando o poder é menor, mais provável a pessoa ser vítima de assédio sexual, afinal, menor autonomia e possibilidades de se defender.

Machismo, Racismo, LGBTQfobia e assédio sexual

Como vimos, o poder é distribuído de modo desigual. Somos seres diversos, o que deveria ser concebido como algo bom. No entanto, nossa diversidade não gera igualdade de tratamento - ao contrário, é culturalmente reproduzida como desigualdade. Isso ocorre porque socialmente as diferenças que deveriam ser respeitadas são estereotipadas, ou seja, julgadas conforme aquilo que um padrão cultural dominante definiu como justo, certo, correto. O assédio sexual também se manifesta intensamente nessa maneira de ver o Outro diferente de mim ou mesmo como pertencente ou submetido a mim. Vejamos porque isso acontece:

Mulheres

Na sociedade patriarcal, homens e mulheres são concebidos como fundamentalmente diferentes, cada um com seu papel. Ao homem, cabe o poder, a força, a ação no mundo público e a palavra. À mulher cabe o cuidado, principalmente do lar e das crianças, o mundo privado e a submissão.

Nessa visão de mundo, cabe ao homem proteger a mulher, mas isso não se aplica a todas. Mulheres que não se adequam a esse projeto são, muitas vezes, vistas como mulheres que devem ser punidas ou corrigidas - não respeitadas. A mulher que ocupa o espaço público tem seu corpo, no imaginário social, concebido como público, já que está fora da esfera privada do lar e, portanto, fora do universo culturalmente reservado para ela, o privado.



Cada vez mais as mulheres têm conquistado espaço no mundo do trabalho, mesmo que ainda com menores salários e em trabalhos mais precários, o que muitas vezes produz ressentimento daqueles que antes dominavam sozinhos esse espaço. Podemos ter, então, um aumento da misoginia, um ódio inconsciente às mulheres, e, com isso, o aumento das violências, entre elas o assédio sexual, nos mais diversos espaços.

Não à toa, os estudos apontam que em trabalhos nos quais as mulheres são minoria, os índices de assédio sexual são mais altos. Isso também se reflete no assédio sexual às mulheres em posições de poder, sendo instrumento para deslegitimá-las ou mesmo “colocá-las em seu devido lugar”.

Já em trabalhos nos quais mulheres exercem funções de cuidado, o assédio por parte dos usuários desses serviços é maior, especialmente quando se dão no espaço doméstico, visto que nossa cultura sexualiza essas profissões.

Na atual conjuntura, vemos retrocessos que pretendem retornar a mulher ao lar, pondo em risco os direitos conquistados por elas.

Pessoas Negras

O preconceito e a discriminação étnico-raciais também se manifestam no assédio sexual.

O Brasil tem, em sua história, a escravização dos corpos negros. Dessa forma, culturalmente, os corpos de negras e negros são vistos como disponíveis a serem utilizados por aqueles que estão no poder.

A escravização foi justificada pelos poderosos na época construindo um estereótipo do povo negro como um povo selvagem, a serem domados, domesticados e ensinados a viver no mundo “civilizado” branco e europeu. Esse mito, essa farsa, não se perdeu e ainda é reproduzida na nossa cultura.

A sexualização e objetificação dos corpos negros colaboram para a prática do assédio sexual, visto que os coloca como corpos públicos, a serem utilizados por aqueles que detêm o poder, reproduzindo as dinâmicas da época da escravidão.



É o que vemos no estereótipo racista de Jezebel.

Carolyn West, psicóloga americana, estudando os impactos dos estereótipos com os quais mulheres negras sofrem nos Estados Unidos, país com história de escravidão assim como o Brasil, aponta três principais: Mammy, Jezebel e Safira. O estereótipo de Jezebel surge como uma racionalização da violência sexual sofrida por mulheres escravizadas, colocando-as como insaciáveis, promíscuas e imorais, procurando diminuir a gravidade das agressões, como se fossem por elas desejadas.

A ideia da Jezebel afeta mulheres negras até hoje e faz com que crimes contra elas sejam encarados como menos graves, inclusive em casos de violência doméstica.

Em pesquisa do DataFolha, publicada em dezembro de 2018, 18% de mulheres negras relataram ter vivido assédio sexual no trabalho, 5% a mais do que

mulheres brancas. O relatório de 2018 da Central de Atendimento à Mulher Ligue 180 aponta ainda que mulheres negras e pardas representam 59,4% das denúncias de violência doméstica nas quais a cor ou raça da vítima foi identificada.

Essa imagem sexualizada da mulher negra, colocada como selvagem e devoradora de homens, em oposição a imagem da mulher branca recatada, comportada e a ser protegida, a vulnerabiliza para o agressor, que se sente no direito de praticar a violência, percebendo a mulher negra como uma espécie de boa amante e a mulher branca boa esposa; há aqui uma prática de abuso com recorte de gênero e étnico racial.

Finalmente, mulheres negras podem, em decorrência dos estereótipos citados, serem menos ouvidas ou levadas a sério quando realizam denúncias, sendo também, muitas vezes, vítimas de ofensas racistas quando resistem ou abordam o assédio sexual.

População LGBTQ¹

Outro grupo de pessoas também vitimados pelo assédio sexual são as lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis e transgênero, intersexo etc. Pessoas que não se enquadram na heteronormatividade culturalmente e socialmente construída na sociedade. Diferentemente do preconceito e discriminação de que são vítimas as mulheres e negros, na lgbtphobia o que fundamenta os abusos praticados é a não aceitação da orientação sexual e de identidade de gênero dos sujeitos, não se adequando aos papéis femininos e masculinos impostos a eles.



1 LGBTQ - Pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transsexuais e “queer”. Por “queer”, compreende-se todo aquele que não se adequa ao padrão social da heteronormatividade.

Nesse sentido, o assédio sexual vem como uma forma de punição e correção desta não submissão aos padrões, como se fosse um aspecto que pudesse ser eliminado a partir da violência.

É comum, por exemplo, que as pessoas LGBTQ sofram comentários discriminatórios, colocando em foco e em questão sua intimidade, que não diz respeito ao espaço de trabalho, de modo a isolá-las e agredi-las.

Essas atitudes geram constrangimentos e sofrimento mental, e parecem mostrar que estamos distantes do respeito à liberdade dos corpos e das pessoas que os habitam. Ainda convivemos no cotidiano, em busca de valores mais democráticos, com censura de palavras e gestos, restrição de liberdades, condenação de afetos que não estão dentro dos padrões, reproduzindo quase sempre formas de violência e dominação.

Importante considerar que esse grupo, vítima de assédio sexual, em geral tem um histórico de abuso e de não aceitação dentro e fora do local de trabalho, assim como na estrutura familiar, na escola e em outras instituições, o que causa uma rotina de agressão que se perpetua em todos os espaços da vida.

Finalmente, todos esses grupos (mulheres, pessoas negras e pessoas LGBTQ) já sofrem com a discriminação e dificuldade de acesso ao poder e, portanto, às hierarquias, como a cargos. Desse modo, ocupam mais frequentemente funções subalternas, ou seja, sob o poder de alguém, o que os torna mais vulneráveis ao assédio sexual.

Quando homens são vítimas

Ainda que o assédio sexual contra homens não seja tão comum, ele existe e também pode ser muito nocivo.

Homens vítimas de assédio sexual têm maior dificuldade em procurar ajuda ou mesmo reconhecer que foram agredidos, pois nossa cultura coloca sobre os homens a pressão de estarem sempre prontos e disponíveis para o ato sexual, o que demonstraria virilidade. Isso não é realidade. Como qualquer ser humano, homens também podem estar indispostos ou desinteressados em propostas sexuais. Isso não implica em qualquer dúvida sobre sua masculinidade.

É comum ainda que homens sejam pressionados a participarem e se submeterem a brincadeiras agressivas, sendo qualquer recusa interpretada muitas vezes como covardia ou seriedade excessiva.

Não há nada de covarde em enfrentar um grupo e recusar deixar-se agredir. Saber e respeitar os próprios limites é fundamental.

Finalmente, é importante lembrar que qualquer homem pode ser vítima de assédio sexual, afinal, essa é uma prática que envolve relações de poder e vulnerabilidades complexas.



MAS NÃO PODE NEM ELOGIAR MAIS?

É muito comum que, quando se fala de assédio sexual, algumas pessoas entendam que se pretende proibir o elogio ou a paquera.

Mas será que elogio, paquera e assédio sexual são a mesma coisa ou mesmo parecidos?

Elogio

O elogio é um comentário favorável sobre algo ou alguém. Seu objetivo é fazer a outra pessoa sentir-se bem consigo mesma. Se um comentário constrange ou ofende, não é um elogio.

Paquera

A paquera ou o flerte é uma demonstração de interesse afetivo ou sexual compartilhada pelos envolvidos. Todos os participantes têm interesse na situação, que ocorre de forma divertida ou prazerosa.

Que cuidados tomar para não assediar sexualmente alguém?

ATENÇÃO!!

Notou algo em comum entre o elogio e a paquera?

Pois é. São situações nas quais há consentimento e todos os envolvidos se sentem bem. Já no assédio sexual, apenas o assediador tem prazer, enquanto a vítima sofre, sente-se constrangida, assustada, acuada e inferiorizada.

Se você tem receio de, na intenção de elogiar alguém, assediá-la, se faça as seguintes perguntas antes de falar:

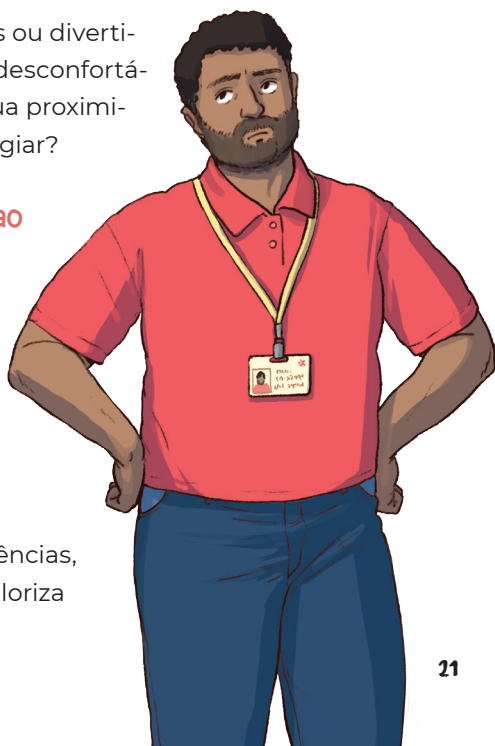
➔ Você tem intimidade ou proximidade com a pessoa?

Alguns comentários podem ser agradáveis ou divertidos quando feitos por uma amizade, mas desconfortáveis quando feitos por estranhos. Qual a sua proximidade com a pessoa que você pretende elogiar?

➔ O seu comentário é adequado ao ambiente de trabalho?

O ambiente de trabalho é diferente de um ambiente casual, como uma festa ou um bar, e pessoas tem objetivos diferentes nesses espaços.

No trabalho geralmente queremos ser valorizados e valorizadas por nossas competências, valores e habilidades. O seu comentário valoriza qual aspecto da pessoa?



→ Quem ganha com o seu comentário? Qual o ganho que ele proporciona?

Por que você quer fazer o comentário que fará? Você quer fazer a pessoa se sentir bem ou o seu comentário diz respeito aos seus sentimentos e desejos? Ele pode constranger a pessoa, fazer com que ela se sinta inadequada ou você tem certeza de que ele trará alegria? Se qualquer outra pessoa, homem ou mulher, fizesse o mesmo comentário sobre você, isso te faria feliz?

Finalmente, preste atenção na reação da pessoa. Se ela expressar qualquer desconforto, pare e peça desculpas. Lembre-se, ainda, que suas boas intenções não anulam o dano ou o desconforto gerado.

Além disso, tenha em mente que uma pessoa pode se sentir bem com um comentário em um dia, mas ela não é obrigada a sentir-se do mesmo jeito todos os dias. Respeite isso.

Quando somos capazes de nos colocarmos no lugar do outro, podemos tecer relações mais saudáveis e construtivas.

O seu direito de expressar o que sente não é maior do que o direito da outra pessoa se sentir bem e segura no ambiente de trabalho!

QUE PRÁTICAS PODEM SER CONSIDERADAS ASSÉDIO SEXUAL?

Olhares insinuantes persistentes

Quando uma pessoa olha de modo insinuante e persistente alguém de modo a constrangê-la e causar desconforto.





Perguntas e comentários sobre corpo

Algumas perguntas ou afirmações sobre o corpo das pessoas podem causar vergonha, angústia e afetar a auto-estima. A gordofobia, ou seja, discriminação de corpos que não se adequam a um padrão cultural imposto, é um dos exemplos dessa prática. Estão inclusos piadas e apelidos que façam referência ao corpo, vida ou identidade sexual.



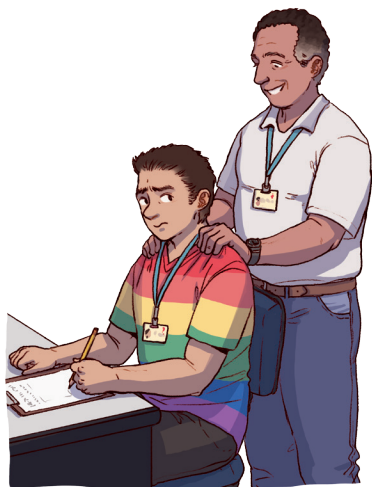
Perguntas e comentários sobre sexualidade

A vida sexual de colegas ou chefias não deveria ser assunto no ambiente de trabalho. Elas dizem respeito à vida privada dos trabalhadores e trabalhadoras. Além disso, a maioria dessas falas podem ser discriminatórias, especialmente com aqueles que vivem uma sexualidade fora da heteronormatividade.



“Cantadas” e insinuações

Quando a pessoa faz comentários ou gestos que demonstram interesse íntimo ou sexual não consentido no trabalho, não importa se de modo presencial ou virtual, como por mensagens de e-mail ou celular.



Toques não consentidos

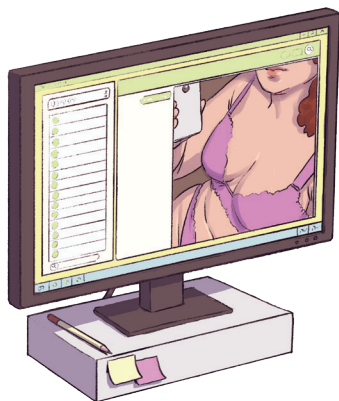
Quando a pessoa toca em qualquer parte do corpo de maneira não consentida em um colega, subordinado, chefia ou usuário do serviço.

Incluí-se aqui também o estupro, que, por sua gravidade, é tipificado de outro modo, com suas especificidades, não sendo abordado nesta publicação. Entretanto, esse crime deve ser combatido e denunciado no espaço de trabalho.



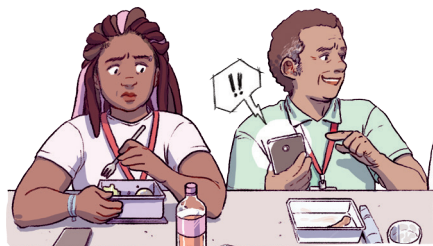
Propostas e ameaças

Quando alguém em situação de maior poder faz ofertas ou ameaças de cunho sexual ou íntimo em troca de benefícios ou penalidades na vida profissional da vítima.



Compartilhamento de imagens íntimas sem consentimento

Quando alguém divulga imagens íntimas de colegas, chefias ou usuários sem conhecimento e autorização do mesmo. Não importa se a pessoa compartilhando as recebeu com consentimento ou não: ela não tem o direito de mostrá-las a mais ninguém.



Mostrar ou compartilhar conteúdo pornográfico

Quando a pessoa compartilha nos espaços de trabalho, sejam eles virtuais ou presenciais, imagens, vídeos ou áudios de conteúdo sexualizado e/ou pornográfico.

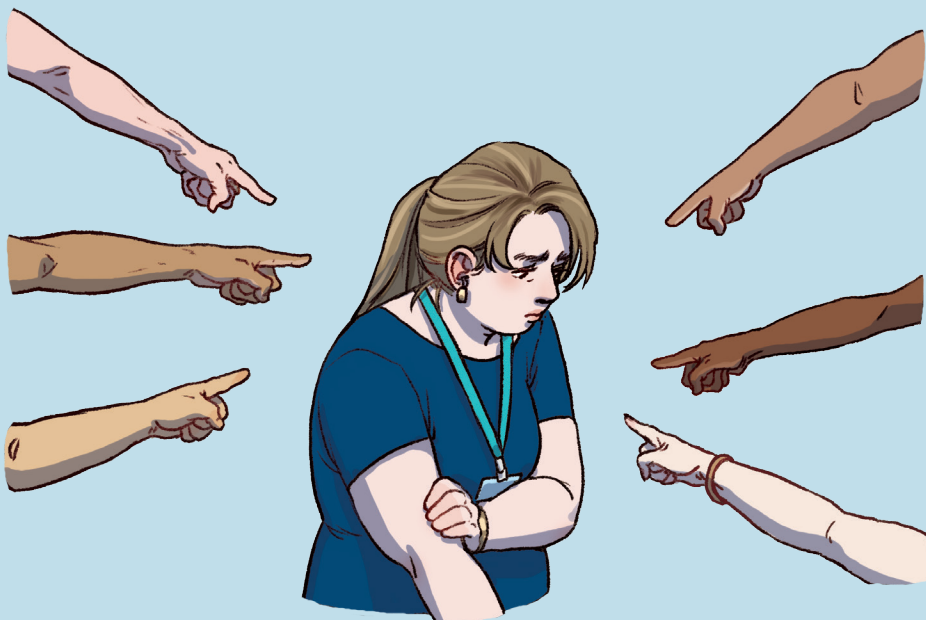
MAS SERÁ QUE A VÍTIMA NÃO TEM CULPA TAMBÉM?

NÃO. Nenhuma pessoa é responsável pela violência que sofre. Nenhuma pessoa escolheria ser vítima de violência. Ser vítima não implica em qualquer fraqueza, apenas em ter sido alvo da perversidade de alguém.

Muitas vezes, preocupados em evitar uma nova violência ou procurando estratégias para a vítima se proteger, acabamos fazendo comentários que culpabilizam a vítima. Afinal, a violência só pode ser realmente evitada impedindo o agressor. Se não focamos em quem pratica a violência, sempre haverá alguém menos protegido para ser vitimada ou vitimado. Falar da maneira que a pessoa estava vestida durante o episódio ou de sua forma de ser ou se comportar expressa uma culpabilização pelo assédio vivido.

Fazer a vítima sentir-se responsável pela agressão que sofreu tem apenas um resultado: piorar os impactos do assédio sexual na saúde e na vida da pessoa e desresponsabilizar aquele ou aquela que assediou. A culpabilização da vítima é, sempre, fruto e reforçador de uma violência cultural.

Quando, por exemplo, falamos que um homem assediou “por instinto masculino”, em razão da roupa que a vítima estava usando, aliviemos a responsabilidade de quem pratica a violência e, portanto, minimizamos as consequências na vida do agressor, que provavelmente continuará praticando o assédio sexual.



Quando falamos para a vítima desculpar o agressor, pois ele “está passando por momentos difíceis”, dizemos a ela que a dor dele é mais importante e que, portanto, ela deveria ficar calada

Ao falarmos para a vítima que ele poderia ter se defendido, ignoramos os motivos que a levaram a não reagir, como medo do desemprego, transfêrências ou punições, por exemplo, quando, na verdade, o assediador ou assediadora é quem não deveria ter assediado.

Evite, ainda, dizer à vítima frases como “se fosse comigo...” ou “no seu lugar eu teria...”, afinal, violências são situações anormais e não podemos prever como iríamos reagir. Cada situação tem suas particularidades. Além disso, a situação já está no passado. Para além de fazer a vítima sentir-se culpada por não agir como você pensa que agiria, esse tipo de fala tem pouca função.

Antes de falar, pare e pense: **de que lado você está?**

Da vítima ou da pessoa que assediou? Você quer contribuir com a violência ou combatê-la?

O QUE PODE ACONTECER COM A VÍTIMA DE ASSÉDIO?

Consequências à saúde

O assédio sexual é uma violência e, como tal, pode trazer diversos danos e prejuízos à saúde, especialmente à saúde mental. É vivido como um experiência de perda de dignidade e confiança nos outros, suscitando sentimentos de desamparo e abandono.

A vítima pode ter sua autoestima impactada, especialmente se tiver passado por processos de culpabilização. Pode também desenvolver comportamentos autodestrutivos. São muito comuns descuidos com alimentação e aparência, estratégias não conscientes de se proteger de futuras agressões, muitas vezes até desenvolvendo distúrbios alimentares.

Distúrbios sexuais também podem ocorrer como reação ao trauma da agressão, em especial a inibição sexual, além de sintomas psicossomáticos como dores de cabeça, náusea e cansaço persistente.

Essas consequências nocivas podem prejudicar a vida e relacionamentos pessoais, especialmente no que concerne a sociabilidade e a intimidade entre parceiros.

A depender do suporte recebido após a violência, os impactos na saúde podem acarretar adoecimentos diversos, como episódios depressivos ou mesmo transtorno de estresse pós-traumático. Dessa forma, é fundamental que a vítima seja acolhida e cuidada o mais brevemente possível após o ocorrido.

Consequências Sociais

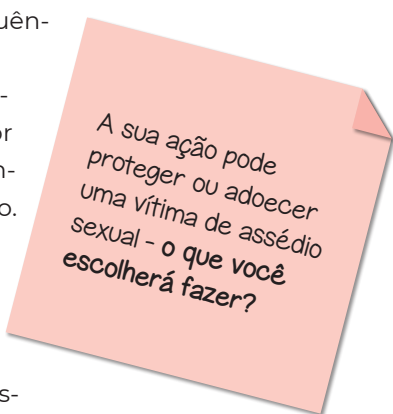
A estigmatização das pessoas que denunciam e a violência cultural de culpabilização das vítimas podem implicar em diversas consequências sociais.

A pessoa agredida pode ser isolada ou ser alvo de piadas e comentários desagradáveis por parte de colegas ou chefias favoráveis ao agressor. É possível ainda que, caso a vítima precise continuar convivendo com o agressor no dia a dia, ela mesma se afaste dos outros para evitá-lo.

Muitas vítimas, ao denunciar, sofrem coação e intimidação, podendo ser até mesmo punidas como, por exemplo, sendo mudadas de setor ou unidade contra sua vontade, para proteger quem cometeu a violência.

Finalmente, como o assédio sexual traz consequências à saúde, a vítima pode apresentar intensa desmotivação, de modo a prejudicá-la profissionalmente ou mesmo funcionalmente, como, por exemplo, faltando ao trabalho ou não participando de cursos por desconfiança ou desmotivação.

Desse modo, as consequências à saúde e as consequências sociais se influenciam e se aprofundam mutuamente. Para romper esse ciclo, é fundamental que se procure ter uma postura de acolhimento e fortalecimento para com a vítima no ambiente de trabalho.



A sua ação pode
proteger ou adoeecer
uma vítima de assédio
sexual - o que você
escolherá fazer?

FUI VÍTIMA, COMO POSSO ME DEFENDER?

Se você foi vítima de assédio sexual, saiba que você não precisa enfrentar essa situação sozinha. Caso consiga, diga não ao assediador, mas não se sinta culpada se não conseguir fazê-lo.

Colete provas! Guarde todas as mensagens, imagens ou recados que o assediador ou assediadora te enviar. Você também pode gravar escondido as conversas com ele ou com ela.

Registre todos os eventos de agressão, marcando dia, hora, local, forma, pessoas presentes e tudo mais que puder ser útil à comprovação da denúncia.

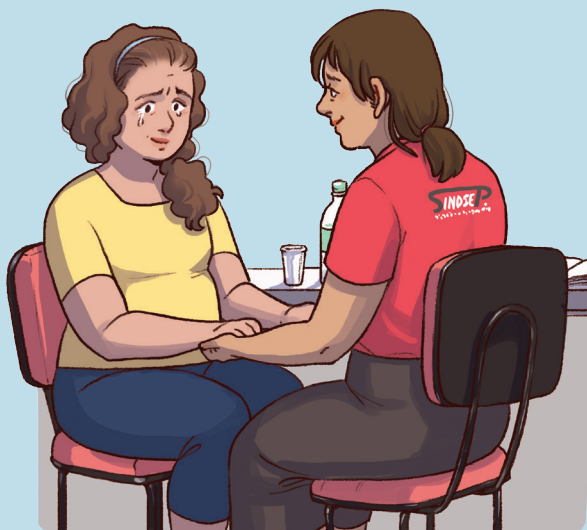
Depoimentos de testemunhas também são valiosos! Comente o ocorrido com colegas de sua confiança! Procure ajuda e se fortaleça! **Denunciar não é fácil, mas é fundamental para parar o assédio, evitar que a violência se repita e que outras pessoas sejam vítimas!**

COMO O SINDICATO PODE ME AJUDAR?

O SINDSEP-SP, em 2018, identificou um aumento de denúncias de assédio sexual, levando a criação do Comitê de Combate ao Assédio Sexual, tendo em vista as demandas complexas e delicadas desses casos.

O Comitê tem como principal objetivo o acolhimento e escuta das vítimas, que serão acompanhadas a todo momento nas medidas e encaminhamentos possíveis que mais lhe sejam reparadores.

Para tal, conta com a coordenação da Secretaria da Mulher Trabalhadora e o apoio da Secretaria de Formação, Secretaria Jurídica e Secretaria de Saúde do Trabalhador.



Para além do apoio à vítima, o Comitê tem por objetivo promover ações preventivas, como formações e campanhas sobre a temática.

IMPORTANTE!!!

Se você sofreu assédio sexual, nos procure através do e-mail: **combateassediosexualsindsepsp@gmail.com** ou do telefone: **11 2129-2999**. Você não precisa estar sozinha (o), conte conosco.

LEGISLAÇÃO

O assédio sexual é definido como crime no Código Penal Brasileiro, porém ele aborda apenas um tipo de assédio sexual: o assédio sexual por chantagem, que explicaremos logo mais. Já a Lei 16.488/2016, do Município de São Paulo, trata do assédio sexual quando é praticado por servidores públicos, em razão do trabalho, e define essa violência de forma mais ampla.

É importante saber que a responsabilidade administrativa independe da responsabilidade criminal. Assim, um servidor ou servidora pode ser punido administrativamente, mesmo que não tenha praticado o tipo de assédio definido como crime, porém, se tiver cometido o crime, poderá ser punido das duas formas.



Como a Lei 16.488/2016, que trata do assédio sexual na Prefeitura Municipal de São Paulo, define assédio sexual?

Conforme você pode conferir no anexo desta publicação, assédio sexual é definido como “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”.



O que significa “assédio sexual por chantagem” e “assédio sexual por intimidação”?

O assédio sexual por chantagem é crime. Para que ele exista, é preciso haver relação hierárquica entre assediador e pessoa assediada.

O agressor ou agressora procura usar seu poder para obter vantagem sexual por meio do constrangimento ou promessa de algum benefício à vítima.

Já quando falamos de assédio por intimidação, não é necessário haver relação hierárquica entre as partes, nem intenção de obter vantagem sexual. Esse tipo de assédio se refere a um comportamento inadequado, invasivo,

com conotação sexual que ofende a dignidade e a liberdade sexual da pessoa assediada e que pode ser utilizado com a intenção de subjugar, constranger ou humilhar uma pessoa. O assédio sexual por intimidação não configura crime, mas pode ser punido administrativamente se praticado por servidor público.



Para ser assédio sexual no trabalho, ele precisa ocorrer no local de trabalho?

Não, não é necessário que o assédio ocorra dentro da unidade de trabalho. Ele pode acontecer em outros espaços, inclusive por mensagens e outros meios virtuais, desde que exista relação com o trabalho.



Quantas vezes preciso ser assediada para configurar assédio sexual?

Não é necessária a repetição da violência para que seja configurado. Uma única agressão basta, desde que tenha ocorrido sem consentimento da vítima e que o assediador tenha agido para obter vantagem sexual ou para desestabilizar a vítima no seu ambiente de trabalho.



Trabalho no serviço público municipal e sofri assédio sexual no meu trabalho, praticado por outro servidor da Prefeitura, o que devo fazer?

Primeiro é importante saber que o processo não é o mesmo para todas e todos os servidores municipais.

Caso o agressor ou agressora seja da Guarda Civil Metropolitana, você deverá comunicar o fato à Controladoria Geral do Município, que, após a fase investigativa, que será feita junto à Corregedoria da Guarda, enviará os autos ao Departamento de Procedimentos Disciplinares da Procuradoria Geral do Município (PROCED) para a instauração do processo disciplinar punitivo.



Caso o agressor ou agressora não seja guarda, você deve comunicar o fato à Ouvidoria, que encaminhará o processo para PROCED, que fará tanto a investigação inicial, bem como o processo para punir administrativamente o agressor.

Em nenhum dos casos a vítima é obrigada a comunicar o fato à sua chefia e, em todos os casos, os procedimentos são sigilosos.

? Trabalho no serviço público e sofreu assédio sexual praticado por um usuário do serviço, a Lei 16.488/2016 ainda se aplica?

Não. Para aplicação da lei municipal de assédio é necessário que o assediador seja servidor público, mesmo que comissionado. **Não se exige, entretanto, que a vítima tenha qualquer vínculo de trabalho com a Administração Municipal, ou seja, usuárias também podem abrir processos com base na lei.**

Caso o assédio sexual vivido configure assédio sexual por chantagem, você deve registrar um boletim de ocorrência na Delegacia de Polícia ou numa Delegacia Especializada, como a Delegacia de Defesa da Mulher. Você pode também denunciar no Ministério Público do Trabalho.

Além dos órgãos já mencionados, há ainda outros que você deve procurar para relatar o ocorrido e obter apoio.

? Além do que está previsto na legislação, que outros órgãos posso acionar?

Romper o silêncio e fortalecer a rede de proteção e garantia de direitos é muito importante para fazer cessar a violência e evitar que outros casos de assédio sexual aconteçam no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, além dos órgãos já mencionados, é importante:

1. Procurar o RH da sua unidade para solicitar a CAT

A Comunicação de Acidente de Trabalho é muito importante não apenas para o reconhecimento de que a violência está relacionada ao trabalho - possibilitando assim a garantia de direitos - como também, no caso de servidoras e servidores públicos, para que os órgãos da Administração Pública responsáveis pela saúde de suas trabalhadoras e trabalhadores, tomem ciência do ocorrido e possam adotar medidas preventivas e promotoras de saúde naquele local.

2. Sindicato

Procurar o sindicato é de fundamental importância. A defesa de ambientes de trabalho seguros e saudáveis é pauta central da luta das trabalhadoras e trabalhadores.

No SINDSEP-SP você poderá encontrar apoio jurídico, psicológico e político para enfrentar a violência sofrida e seus desdobramentos. Para além disso, o Comitê de Combate ao Assédio Sexual da Entidade conta com formações e outras atividades visando a prevenção do assédio.

3. Outras entidades de Defesa dos Direitos Humanos

Uma vez que o assédio sexual fere direitos fundamentais, é importante que as entidades de Defesa dos Direitos Humanos sejam acionadas a fim de fortalecerem a rede protetiva às vítimas.



Quero contar o que aconteceu para minha chefia, é permitido? O que ela pode fazer?

Sim. É permitido, mas não necessário. **Ao tomar conhecimento do assédio sexual, a chefia tem a obrigação de denunciar o fato, ainda que sem a solicitação da vítima, sob pena de responder por omissão.**



Como posso provar que o assédio ocorreu?

Como o assédio sexual em geral ocorre sem testemunhas, a palavra da vítima tem especial relevância, desde que não se identifique a intenção deliberada de prejudicar pessoas inocentes.

Além disso, são admitidos como prova: bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, gravações, documentos médicos, documentos psicológicos e testemunhas.

É importante que, ao sofrer a violência, a vítima procure colegas de sua confiança e relate o ocorrido.



Fiz a denúncia, sou obrigada a continuar convivendo com meu assediador ou assediadora no local de trabalho?

Não necessariamente.

Nos casos em que a presença do agressor ameace ou cause desconforto à vítima, ele poderá ser suspenso preventivamente ou temporariamente transferido de local, até o fim do processo. Porém, caso a remoção gere prejuízo irreparável à Administração Pública, a vítima, se servidora pública, poderá ser transferida se assim for de sua vontade.

Caso o agressor ou agressora seja punido, ele deverá ser removido definitivamente, a fim de evitar sua convivência com a vítima. Novamente, no caso de prejuízo irreparável à Administração Pública, a vítima que desejar ser transferida terá essa possibilidade.



Quais as consequências previstas para um servidor público que comete assédio sexual?

O assédio pode ter consequências administrativas, civis e penais para quem o comete. Os processos nessas esferas tramitam de forma independente, embora o resultado em uma delas possa gerar consequências jurídicas em outras.

ESTRATÉGIAS PREVENTIVAS

Conforme já apresentado, o assédio sexual é uma violência direta, e, como tal, se relaciona a violências estruturais e culturais. Desse modo, para enfrentá-lo, é preciso também enfrentar as violências que o produzem e, portanto, o combate aos preconceitos e discriminações no ambiente de trabalho se mostra uma estratégia fundamental.

É preciso promover oficinas de formação para sensibilização e compreensão do tema, o que colabora tanto para a prevenção quanto ao combate. A vivência formativa promove a fala e a escuta sobre a vulnerabilidade dos corpos dos trabalhadores e trabalhadoras, promovendo o respeito. É importante, ainda, formações para as chefias que, detentoras de um maior poder, devem utilizá-lo para o bem da população e dos trabalhadores da unidade.

Para além disso, a unidade precisa ter uma postura nítida contra o assédio sexual, que não pode se reduzir a um mero discurso. Vítimas precisam ser acolhidas e assediadores precisam ser responsabilizados por suas atitudes.

Finalmente, é fundamental que as vítimas possam contar com canais seguros de denúncia, nos quais a preservação do sigilo seja elemento fundamental. Cabe a todos as trabalhadoras e trabalhadores fazer a cobrança desses canais e sua atuação íntegra e ética à prefeitura.

Lembre-se:

***a política é pública,
mas seu corpo NÃO!***



ONDE PROCURAR AJUDA

Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública e Autarquias no Município de São Paulo - SINDSEP-SP

Secretaria de Política e Atenção à Mulher Trabalhadora Municipal

Diretora Responsável: Luciana Melo

Secretaria de Assuntos Jurídicos, Econômicos e Pesquisa

Diretora Responsável: Maria de Lourdes da Rocha Alves

Secretaria Política de Saúde Trabalhador Municipal

Diretor Responsável: Roberto Alves

Endereço: Rua da Quitanda, 101 – Centro/SP CEP: 01012-010

Telefone: 2129-299 / Whatsapp: 97025-5497

Ouvidoria Geral da Cidade de São Paulo (OGM)

Pessoalmente: Rua Líbero Badaró, 293 - 19º andar.

Por e-mail: denunciaogm@prefeitura.sp.gov.br

Telefone: (11) 3334-7125

Horário: das 10h00 às 16h00

Controladoria Geral do Município

Endereço: Viaduto do Chá, 15 - 10º andar - Centro Histórico de São Paulo, São Paulo - SP, 01020-900

Telefone: (11) 3113-8234

Departamento de Procedimentos Disciplinares (PROCED)

Endereço: Rua Maria Paula, 270 - CEP. 01503-000

Telefone: (11) 3396-1610

E-mail: proced@prefeitura.sp.gov.br

Horário de atendimento: 8h às 17 horas

Rede de atendimento às Mulheres na Prefeitura Municipal de São Paulo:

Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social (SMADS) em São Paulo/SP

Serviços acessados por encaminhamentos dos CREAS (Centro de Referência Especializada da Assistência Social), Centro de Defesa e Convivência da Mulher, Sistema de Garantia de Direitos. Os endereços são sigilosos para manter a integridade e segurança das mulheres atendidas.

Os serviços ofertados são:

- Centros de Defesa e de Convivência das Mulheres – CDCM
- Centros de Acolhida Especial para Mulheres em Situação de Violência - CAE Centro de Acolhida Especial para Mulheres Transexuais - Casa Florescer
- Centros de Acolhida para Mulheres em Situação de Rua
- Centro de Acolhida para Gestante, mães e bebês

Centros de Cidadania em São Paulo/SP

Atendimento gratuito e especializado à população LGBTI

Centro de Cidadania LGBTI Laura Vermont (Zona Leste)

Avenida Nordestina, 496 – São Miguel Paulista

Segunda a sexta-feira, das 9h às 18h

Tel.: (11) 2032-3737

centrolgbtlete@prefeitura.sp.gov.br

Centro de Cidadania LGBTI Luiz Carlos Ruas (Centro)

Rua Visconde de Ouro Preto, 118 - Consolação

Segunda a sexta-feira, das 9h às 18h

Tel.: (11) 3225-0019

centrodecidadanialgbt@prefeitura.sp.gov.br

Centro de Cidadania LGBTI Luana Barbosa dos Reis (Zona Norte)

Rua Plínio Pasqui, 186, Parada Inglesa
Segunda a sexta-feira, das 9h às 18h
Tel.: (11) 2924-5225
centrolgbt norte@prefeitura.sp.gov.br

Centro de Cidadania LGBTI Edson Neris (Zona Sul)

Rua São Benedito, 408 – Santo Amaro
Segunda a sexta-feira, das 9h às 18h
Tel.: (11) 5523-0413 / 5523-2772
centrolgbt sul@prefeitura.sp.gov.br

Centro de Referência Especializada da Assistência Social (CREAS) em São Paulo/SP

Centro (São Paulo/SP)

SÉ

Endereço: Rua Bandeirantes, 55
Tel.: (11) 2383-4480 / 3311-0920 / 3396-3500

Zona Norte (São Paulo/SP)

VILA MARIA

Endereço: Rua Soldado
José Antônio Moreira, 546
Tel.: (11) 2201-5807 /
2949-6495

SANTANA

Endereço: Rua Voluntários
da Pátria, 4649
Tel.: (11) 4571-0293

TREMembÉ

Endereço: Avenida Mário
Pernambuco, 45
Tel.: (11) 2261-1314 /
2203-1443

CASA VERDE

Endereço: Rua Crisolia, 53
Jardim Primavera /
Bairro do Limão
Tel.: (11) 3856.9463

FREGUESIA DO Ó

Endereço: Rua Parapuã,
160
Tel.: (11) 3978-2984 / 3977-
8925 / 5413-6419

PIRITUBA

Endereço: Rua Comenda-
dor Feiz Zarzur, 15
Tel.: (11) 3972-4171 /
3972-2855

PERUS

Endereço: Rua Gonçalves
de Andrade, 369
Tel.: (11) 3917-6380/
3911- 5211 3918-5410 e
3918-5008

Zona Sul (São Paulo/SP)

JABAQUARA

Endereço: Rua dos Jornalistas, 48

Tel.: (11) 5012-8129 / 5016-1572

IPIRANGA

Endereço: Rua Taquarichim, 290

Tel.: (11) 2383-4528 / 2383-4529 / 2383 4527

VILA MARIANA

Endereço: Rua Madre Cabrini, 99

Tel.: (11) 5083-4632

CIDADE ADEMAR

Endereço: Rua Ranulfo Prata, 289

Tel.: (11) 5677-0341 / 5562-2874

CAMPO LIMPO

Endereço: Rua Landolfo de Andrade, 200

Tel.: (11) 5814-7483

CAPELA DO SOCORRO

Endereço: Av. Senador Teotônio Vilela, 2394

Tel.: (11) 5666-8940 / 5666-8494

SANTO AMARO

Endereço: Rua Padre José de Anchieta, 802

Tel.: (11) 5524-1305

M'BOI MIRIM

Endereço: Rua Miguel Luiz Figueira, 16

Tel.: (11) 5891-3483 / 5891-3632

Zona Leste (São Paulo/SP)

SAPOPEMBA

Endereço: Avenida Francisco Vieira Bueno, 371
Vila Primavera

Tel.: (11) 2717-5239

VILA PRUDENTE

Endereço: Avenida Paes de Barros, 3345

Tel.: (11) 2219-2049 / 2219-1760

MOOCA

Endereço: Rua Síria, 300

Tel.: (11) 2225-1302 / 2225-1302

PENHA

Endereço: Rua Antonio Taborda, 37

Tel.: (11) 2023-0770

ARICANDUVA

Endereço: Rua São Constâncio, 457

Tel.: (11) 2268-1793 / 3246-8310 / 3246-8312

ITAIM PAULISTA

Endereço: Rua Celso Barbosa de Lima, 501/503

Tel.: (11) 2156-3814 / 2569-2797 / 2569-2802

SÃO MATEUS

Endereço: Rua: Ângelo de Cândia, 964

Tel.: (11) 2012-6406 / 2012-5987 / 2012-6092

GUAIANASES

Endereço: Rua Nabuco de Abreu, 06

Tel.: (11) 2554-7115

ITAQUERA

Endereço: Av. Maria Luiza Americano, 1877

Tel.: (11) 2745-5900

CIDADE TIRADENTES**ERMELINO MATARAZZO****SÃO MIGUEL PAULISTA**

Endereço: Avenida Nascer do Sol, 529

Tel.: (11) 2363 9876 /
2363 9886 / 2363 9875

Endereço: Av. Boturussu, 1626

Tel.: (11) 2545-3211

Endereço: Rua José Pereira Cardoso, 183

Tel.: (11) 2031-4459 /
2031 -5859

Zona Oeste (São Paulo/SP)**PINHEIROS**

Endereço: Rua Mourato Coelho, 104/106

Tel.: (11) 3063-0807 3085-2615

BUTANTÃ

Endereço: Ministro Laudo Ferreira de Camargo, 230

Tel.: (11) 3743-2734

**Centros de Defesa e de Convivência da Mulher (CDCMs)
em São Paulo/SP****CDCM BUTANTÃ**

Avenida Ministro Laudo de
Ferreira Camargo, 320
Jardim Peri Peri

Tel.: (11) 3507-5856

**CDCM CASA
ANASTÁCIA**

R. Areia da Ampulheta, 101 -
Castro Alves - Cidade
Tiradentes

Tel.: (11) 2282-4706

**CDCM CASA CIDINHA
KOPCAK**

Rua Margarida Cardoso
dos Santos, 500 - São
Mateus

Tel.: (11) 2015-4195

**CDCM CASA DA
MULHER CRÊ-SER**

Rua Salvador Rodrigues
Negrão, 351 – Vila Marari -
Cidade Ademar

Tel.: (11) 3539-8130

**CDCM CASA DE ISABEL
PROJETO NANA
SERAFFIM**

Rua Professor Zeferino
Ferraz, 396 - Itaim Paulista

Tel.: (11) 2156-3477

**CDCM CASA MARIA
DA PENHA**

Rua Sabbado d'Angelo,
2085, 2º andar - Itaquera

Tel.: (11) 2524-7324

**CDCM HELENA
VITORIA FERNANDES**

Rua Coronel Carlos
Dourado, 07- Vila
Marilena Guaianases

Tel.: (11) 2557-5646

CDCM CASA SOFIA

Rua Dr. Luiz Fernando
Ferreira, 06 – Jardim
Dionísio - M'Boi Mirim

Tel.: 0800 7703053 /
(11) 5831-3053

**CDCM CASA VIVIANE
DOS SANTOS**

Rua Cabo José Teixeira, 87 -
Vila Yolanda - Lajeado

Tel.: (11) 2553-2424

CDCM CASA ZIZI

Rua Teotônio de Oliveira, 101 -Vila Ema (Travessa da Av. Vila Ema)

Tel.: (11) 2216-7346

CDCM ESPAÇO FRANCISCA FRANCO

Rua Conselheiro Ramalho, 93 - Liberdade

Tel.: (11) 3106-1013

CDCM MARIÁS

Rua Soldado José Antônio Moreira, 546 -Parque Novo Mundo

Tel.: (11) 3294-0066

CDCM MULHERES VIVAS

Rua Martinho Vaz de Barros, 257 – Vila Pirajussara

Campo Limpo

Tel.: (11) 5842-6462

CDCM CISM I CENTRO DE INTEGRAÇÃO SOCIAL DA MULHER I

Rua do Fico, 234 - Ipiranga

Tel.: (11) 2272-0423

CDCM CISM II CENTRO DE INTEGRAÇÃO SOCIAL DA MULHER II

Rua Ferreira de Almeida, 23 – Jardim das Laranjeiras

Casa Verde

Tel.: (11) 3858-8279

Serviços de atendimento à vítima de violência sexual em São Paulo/SP

Hospital Dr. Mario de Moraes Altenfelder Silva

Vila Nova Cachoeirinha
Av. Dep. Emílio Carlos, 3100 - Limão

Tel.: (11) 3986-1151 – serviço social (localizado no ambulatório – sala 12)

(11) 3986-1128 / 3986-1159
Pronto-Socorro

Hospital Prof. Mário Degni - Jardim Sarah

Rua Lucas de Leyde, 257 - Vila Antônio

Tel.: (11) 3394-9394
(ramais 9395/ 9396/ 9397)
serviço social (localizado próximo à recepção)

Hospital Fernando Mauro Pires da Rocha

Estrada de Itapecerica, 1661 - Vila Maracanã - Campo Limpo

Tel.: (11) 3394-7504 / 7503 / 7730 / 7469

Hospital Municipal Carmino Caricchio

Av. Celso Garcia, 4815 - Tatuapé

Tel.: (11) 33947149 / 33946980

Hospital Municipal Tide Setúbal

Rua Dr. José Guilherme Eiras, 1123 - São Miguel Paulista

Tel.: (11) 3394-8770

Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania (SMDHC) em São Paulo/SP

Endereço: R. Líbero Badaró, 119 - Sé, São Paulo - SP, 01008-000

Telefone: (11) 3113-8000

Centros de Cidadania da Mulher (CCMs) em São Paulo/SP

Atendimento: de segunda a sexta-feira das 8h00 às 17h00

CCM Parelheiros	CCM Perus	CCM Capela do Socorro
Rua Terezinha do Prado Oliveira, 119 – Parelheiros Tel.: (11) 5921-3935 / 5921-3665	Rua Joaquim Antônio Arruda, 74 – Perus Tel.: (11) 3917-7890 / 3917-5955	Rua Professor Oscar Barreto Filho, 350 – Grajaú Tel.: (11) 5927-3102 / 5929-9334
CCM Santo Amaro	CCM Itaquera	
Praça Salim Farah Maluf, s/n Tel.: (11) 5521-6626	Rua Ibiajara, 495 – Itaquera Tel.: (11) 2073-5706 / 2073-4863	

Centros de Referência a Mulheres em Situação de Violência (CRMs) em São Paulo/SP

As unidades oferecem às mulheres em situação de violência atendimento psicológico, social e jurídico. Atendimento: de segunda a sexta-feira das 8h00 às 17h00

Casa Eliane de Grammont	Casa Brasilândia
Rua Dr. Bacelar, 20 Vila Clementino Tel.: (11) 5549-9339 / 5549-0335	Rua Sílvio Bueno Peruche, 538 Brasilândia Tel.: (11) 3983-4294 / 3984-9816
CRM 25 de Março	CRM Maria de Lourdes Rodrigues
Rua Líbero Badaró, 137 – 4º andar Centro Tel.: (11) 3106-1100	Rua Luiz Fonseca Galvão, 145 Capão Redondo Tel.: (11) 5524-4782

Unidade Móvel de Atendimento às Mulheres – Ônibus Lilás em São Paulo/SP

Unidade móvel que roda a cidade de São Paulo com equipe multidisciplinar levando atendimento e informações sobre a rede de proteção e enfrentamento à violência contra a mulher.

Delegacia de Defesa da Mulher (DECAP) em São Paulo/SP

1ª Delegacia de Defesa da Mulher - Centro

Rua Dr. Bittencourt
Rodrigues, 200 - térreo
CEP 01017-010
Tel.: (11) 3241-3328

2ª Delegacia de Defesa da Mulher - Sul

Avenida Onze de julho, 89
térreo
CEP 04041-050
Tel.: (11) 5084-2579

3ª Delegacia de Defesa da Mulher - Oeste

Avenida Corifeu de
Azevedo Marques, 4300
2º andar
CEP 05339-002
Tel.: (11) 3768-4664

4ª Delegacia de Defesa da Mulher - Norte

Avenida Itaberaba, 731
1º andar
CEP 02734-000
Tel.: (11) 3992-6875 /
3976-2908

5ª Delegacia de Defesa da Mulher - Leste

Rua Dr. Corinto Baldoíno
Costa, 400 - 2º andar
CEP 03069-070
Tel.: (11) 2293-3816

6ª Delegacia de Defesa da Mulher - Santo Amaro

Rua Sargento Manoel
Barbosa da Silva, nº 115
2º andar
CEP 04675-050
Tel.: (11) 5521-6068 /
5686-8567

7ª Delegacia de Defesa da Mulher - São Miguel Paulista

Rua Sabbado D'Angelo, 46
- térreo - Itaquera
CEP 08210-790
Tel.: (11) 2071-3488

8ª Delegacia de Defesa da Mulher - São Mateus

Avenida Osvaldo do Valle
Cordeiro, 190 - 2º andar
CEP 03584-000
Tel.: (11) 2742-1701

9ª Delegacia de Defesa da Mulher - Pirituba

Avenida Menotti Laudísio,
286 - térreo
CEP 02945-000
Tel.: (11) 3974-8890

REFERÊNCIAS

BRASIL, MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. **Central de Atendimento à Mulher - Ligue 180**. Ministério dos Direitos Humanos. Brasília. 2018.

BRASIL, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio Sexual do Trabalho - Perguntas e Respostas**. Brasília: Procuradoria-geral do Trabalho, 2017.

BRASIL, SENADO FEDERAL. **Assédio Moral e Sexual**. Brasília: Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, 2011.

DIAS, I. VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NO TRABALHO: O caso do assédio sexual. **SOCIOLOGIA, PROBLEMAS E PRÁTICAS**, Oeiras, v. 57, p. 11-23, maio 2008.

DATAFOLHA. **ASSÉDIO SEXUAL NO BRASIL**. Instituto de Pesquisa Datafolha. São Paulo. 2018.

FIGUEREDO, P. M. **Assédio moral contra mulheres nas organizações**. São Paulo: Cortez, 2012.

GALTUNG, J. **Cultural Violence**. **Journal of Peace Research**, v. 27, n. 3. ISSN 291-305.

SÃO PAULO, CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO; SÃO PAULO, PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO. **ASSÉDIO SEXUAL NA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL: COMO DENUNCIAR?** SÃO PAULO: Município de São Paulo, 2017.

WEST, C. M. Mammy, Sapphire, and Jezebel: Historical images of Black women and their implications for psychotherapy. **Psychotherapy : Theory, Research, Practice, Training**, v. 32, n. 3, 1995.

ANEXOS

Código Penal, Artigo 215A - Tipifica o Crime de Importunação Sexual

Importunação sexual

Art. 215-A. 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.

O que te fizeram
é contra a lei?

CONSULTE AQUI

Código Penal, Artigo 216A - Tipifica o Crime de Assédio Sexual

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.

Parágrafo único. (VETADO)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

Código Penal, Artigo 213 - Tipifica o Crime de Estupro

Estupro

Art.213. 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.

§ 1º Se da conduta resulta lesão corporal de natureza grave ou se a vítima é menor de 18 (dezoito) ou maior de 14 (catorze) anos:

Pena - reclusão, de 8 (oito) a 12 (doze) anos.

§ 2º Se da conduta resulta morte:

Pena - reclusão, de 12 (doze) a 30 (trinta) anos.” (NR)

LEI MUNICIPAL 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 de São Paulo.

LEI Nº 16.488, DE 13 DE JULHO DE 2016 (Projeto de Lei nº 83/16, do Executivo) Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual na Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional.

FERNANDO HADDAD, Prefeito do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal, em sessão de 21 de junho de 2016, decretou e eu promulgo a seguinte lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta lei dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual no âmbito da Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional, inclusive estabelecendo os mecanismos voltados ao alcance dessas finalidades.

Art. 2º Para os fins desta lei, considera-se assédio sexual 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.

§ 1º São tipos de assédio:

I - 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;

II - assédio sexual por intimidação: aquele caracterizado pelo comportamento invasivo e inadequado, com conotação sexual, que cria situação especialmente ofensiva à dignidade sexual da vítima.

§ 2º São consideradas assédio sexual as condutas praticadas:

I - no local de trabalho, compreendendo as dependências das repartições

públicas, os locais externos em que os servidores devam permanecer em razão do trabalho, o percurso entre a residência e o trabalho, bem assim qualquer outro espaço que tenha conexão com o exercício da atividade funcional;

II - por meios eletrônicos, independentemente do local de envio e recebimento da mensagem;

III - fora do local de trabalho, nos casos de assédio sexual por chantagem.

§ 3º A configuração do assédio sexual independe:

I - de orientação sexual ou identidade de gênero;

II - da espécie de vínculo laboral da pessoa assediada com a Administração Pública;

III - da reiteração ou habitualidade.

CAPÍTULO II DAS MEDIDAS PREVENTIVAS E DO CANAL DE ATENDIMENTO E DENÚNCIA

Art. 3º Os órgãos da Administração Direta, as autarquias e as fundações municipais deverão desenvolver políticas de prevenção e de combate ao assédio sexual, incluindo:

I - a difusão de conteúdos voltados ao reconhecimento e ao respeito à igualdade de gênero, raça e orientação sexual;

II - a divulgação e orientação aos agentes públicos acerca das condutas que caracterizam o assédio sexual, bem como quanto aos mecanismos existentes para o recebimento de denúncia e às penalidades previstas em lei.

Art. 4º Deverá ser disponibilizado, aos agentes públicos, canal centralizado de atendimento, especializado na orientação e recebimento de denúncias relativas à situação de assédio sexual, assegurado o sigilo de informações.

§ 1º O atendimento no canal centralizado deverá ser garantido a qualquer pessoa vítima de assédio sexual ocorrido em relações laborais no âmbito da Administração Municipal Direta, das autarquias e das fundações municipais, independentemente do órgão ou entidade em que se encontre o agente público prestando serviços, observado o disposto no inciso II do § 3º do art. 2º desta lei.

§ 2º Ao final do atendimento, caso a vítima opte por formalizar a denúncia, o expediente será imediatamente remetido ao órgão responsável pelo procedimento disciplinar, nos termos previstos no art. 9º desta lei.

§ 3º O canal centralizado de atendimento deverá oferecer acolhimento e acompanhamento à vítima, orientando-a sobre os serviços públicos municipais que oferecem apoio psicológico e social.

Art. 5º Ao órgão responsável pelo canal centralizado de atendimento de que trata o art. 4º desta lei incumbirá registrar todos os atendimentos, sistematizar dados e elaborar diagnósticos da ocorrência de assédio sexual no âmbito da Administração Pública Municipal, resguardado o sigilo de informações, de forma a qualificar as políticas de prevenção e combate ao assédio sexual.

CAPÍTULO III DAS PENALIDADES

Art. 6º Ficam os agentes públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas, sem prejuízo de sua responsabilidade nas esferas civil e criminal, em decorrência da prática de assédio sexual:

I - repreensão;

II - suspensão;

III - multa;

IV - demissão;

V - demissão a bem do serviço público;

VI - cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

§ 1º A aplicação das penalidades será determinada de acordo com a gravidade da conduta.

§ 2º A pena de multa somente poderá ser aplicada conjuntamente com a penalidade de repreensão ou suspensão e seu valor será fixado entre 10% (dez por cento) e 50% (cinquenta por cento) do salário-base do apenado, determinado de acordo com a gravidade da conduta.

§ 3º Havendo conveniência para o serviço, a pena de suspensão poderá ser convertida em multa, com valor fixado em 50% (cinquenta por cento) por dia da respectiva remuneração, permanecendo o servidor em exercício, nos termos do art. 186, § 2º, da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, ainda que aplicada a penalidade prevista no § 2º deste artigo.

§ 4º Nos casos de assédio sexual por chantagem, a pena mínima é a de suspensão. Câmara Municipal de São Paulo Lei 16.488 de 13/07/2016 Secretaria de Documentação Página 2 de 4 Disponibilizado pela Equipe de Documentação do Legislativo

Art. 7º Sempre que aplicada alguma das penalidades previstas nos incisos

I a III do “caput” do art. 6º desta lei, o servidor apenado fica obrigado a frequentar, na primeira oportunidade, curso que oriente sobre igualdade de gênero ou trate do tema específico do assédio sexual, sob pena de suspensão de sua remuneração.

Art. 8º A receita proveniente das multas impostas com fundamento nesta lei será preferencialmente revertida para programas de educação voltados à igualdade de gênero e ao respeito à diversidade.

CAPÍTULO IV DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO

Art. 9º As disposições desta lei aplicam-se a todos os procedimentos disciplinares que tenham como objeto a ocorrência de assédio sexual.

§ 1º Todos os casos de denúncia de assédio sexual deverão ser imediatamente remetidos ao Departamento de Procedimentos Disciplinares - PROCED, da Procuradoria Geral do Município, ao qual incumbirá a instauração dos processos disciplinares de investigação e de exercício da pretensão punitiva, ainda que o órgão ou a entidade a que esteja vinculado o acusado ou a vítima do assédio conte com comissão processante própria.

§ 2º Os procedimentos disciplinares relacionados a agentes públicos que integram o quadro da Guarda Civil Metropolitana - GCM tramitarão inicialmente na Controladoria Geral do Município.

§ 3º Todos os requerimentos ou denúncias feitos com base nesta lei, sem exceção, dispensam comunicação a qualquer autoridade.

Art. 10. Os processos administrativos disciplinares que tenham por objeto a ocorrência de assédio sexual correrão em sigilo.

Art. 11. Quando apresentada na unidade de lotação da vítima ou do agente público acusado de assédio sexual, a denúncia deverá ser formalizada e imediatamente remetida ao Departamento de Procedimentos Disciplinares - PROCED ou à Controladoria Geral do Município, nos termos do art. 9º, bem como comunicada ao canal centralizado de atendimento previsto no art. 4º, ambos desta lei, para adoção de eventuais providências de orientação e amparo à vítima. Parágrafo único. A autoridade que tiver ciência de situação de assédio sexual é obrigada a adotar as providências previstas no “caput” deste artigo, ainda que sem solicitação da vítima, sob pena de responsabilização por omissão.

Art. 12. No curso do processo administrativo disciplinar, o agente público acusado poderá ser suspenso preventivamente, conforme previsto no art. 199 da Lei nº 8.989, de 1979, ou temporariamente transferido caso sua presença no mesmo local de trabalho da vítima represente ameaça ou desconforto e a mudança não acarrete prejuízos à Administração. Parágrafo único. Se não for possível adotar uma das medidas previstas no “caput” deste artigo, por evidente e irreparável prejuízo ao interesse público devidamente

justificado, será assegurada à vítima a possibilidade de transferência para outro local de trabalho enquanto durar o processo, desde que a seu pedido.

Art. 13. No caso da aplicação das penalidades previstas no art. 6º, incisos II ou III, desta lei, será promovida a remoção definitiva do apenado a fim de evitar sua convivência direta e habitual com a vítima. Parágrafo único. Não sendo possível efetivar a medida prevista no "caput" deste artigo por evidente e irreparável prejuízo ao interesse público devidamente justificado, a vítima poderá ser transferida, desde que a seu pedido.

Art. 14. Na apuração dos fatos, será dada especial relevância à palavra da vítima, desde que sua narrativa seja verossímil à luz do conjunto probatório e não se encontrem nos autos indícios ou provas da intenção deliberada de prejudicar pessoa inocente.

§ 1º Fica assegurado ao agente público o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade. Câmara Municipal de São Paulo Lei 16.488 de 13/07/2016 Secretaria de Documentação Página 3 de 4 Disponibilizado pela Equipe de Documentação do Legislativo

§ 2º Constitui procedimento irregular de natureza grave, punível nos termos da Lei nº 8.989, de 1979, a acusação de assédio sexual contra agente público quando o autor da denúncia o sabe inocente.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15. As disposições da Lei nº 8.989, de 1979, aplicam-se subsidiariamente, no que couber, à matéria disciplinada por esta lei.

Art. 16. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, aplicando-se aos procedimentos disciplinares em curso, revogada a Lei nº 11.846, de 6 de julho de 1995. PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 13 de julho de 2016, 463º da fundação de São Paulo.

FERNANDO HADDAD, PREFEITO FRANCISCO MACENA DA SILVA, Secretário do Governo Municipal Publicada na Secretaria do Governo Municipal, em 13 de julho de 2016.



www.sindsep-sp.org.br

ISBN 978-85-9565-060-2



9 788595 650602