



**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DE SÃO PAULO



# Política de Prevenção e Enfrentamento

ao **ASSÉDIO** e à  
**DISCRIMINAÇÃO**





## **Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da Defensoria Pública de SP**

A Defensoria Pública tem, entre suas funções, o dever de promover os direitos humanos para reduzir desigualdades sociais e regionais e construir uma sociedade justa, livre e solidária. Por coerência, essas premissas devem guiar também nossas práticas internas.

### **Vamos garantir um ambiente de trabalho plural, respeitoso e saudável para todos/as?**

Com esse objetivo foi editado o **Ato DPG nº 146, de 2018**, que instituiu a política de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação dentro da Instituição.

A Política, que tem sido amplamente debatida, pretende garantir um canal seguro de acolhimento, orientação e de resolução de conflitos, com foco nas práticas autocompositivas e não punitivas, sempre que for esta a vontade da parte interessada.

Foi instituído um **COMITÊ GESTOR**, com presença de órgãos afetos à temática e representantes de Defensores/as Públicos/as e de Servidores/as, órgão de natureza permanente, que irá propor mais detalhadamente os fluxos de atendimento das demandas, além de monitorar a implementação da Política e desenvolver ações preventivas.

Caberá ao **CADI**, órgão de acolhimento do DRH, receber as demandas concretas. Caso você vivencie qualquer uma das condutas apontadas abaixo, poderá procurar o CADI nos canais elencados. Nesse órgão, você irá encontrar profissionais capacitados/as para oferecer acolhimento e orientação, inclusive em demandas decorrentes de discriminação ou assédio. O acesso ao CADI é sempre voluntário, garantidos o direito à informação, o respeito à autonomia de vontade na definição dos encaminhamentos dos casos concretos e o sigilo das informações prestadas, inclusive com relação aos outros órgãos da Administração.

Procurar o CADI não impede que a pessoa acione outros órgãos internos ou externos. A Corregedoria-Geral, os órgãos da Administração e a Ouvidoria também têm atribuições para apuração de violações de direitos ou faltas funcionais.

## **CONFLITOS E FORMAS DE COMUNICAÇÃO**

Os conflitos fazem parte das relações humanas e sua existência não necessariamente compromete o ambiente de trabalho. Nos conflitos saudáveis, as regras e tarefas são claras, há divergência de ideias, mas a forma como as relações se estabelecem favorece o diálogo e é possível estruturar estratégias conjuntas para resolução das situações. A comunicação é direta e os objetivos são comuns.

No entanto, nos conflitos permeados pelo assédio quase sempre há a identificação de um ambiente de trabalho com canais de comunicação deficientes e ausência de regras claras de trabalho, em que as divergências não são enfrentadas e acabam por ser encobertas ou até mesmo ignoradas. No ambiente de trabalho saudável o diálogo é possível e estimulado, enquanto que no ambiente de assédio, o silêncio impera.

**Vamos refletir todos/as sobre  
como podemos promover  
ações que tornem o  
ambiente de trabalho  
mais saudável?**

# Como reconhecer uma situação de assédio moral?

Assédio moral é um comportamento abusivo que acontece no ambiente de trabalho, por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, com o objetivo de humilhar, constranger e desqualificar uma pessoa ou um grupo, prejudicando a dignidade, a saúde física e mental de uma pessoa, afetando e desestabilizando sua vida profissional e pessoal.

O assédio configura uma situação de abuso da autoridade conferida pelas funções de um cargo e geralmente acontece entre relações hierarquizadas.

Nem todo conflito no trabalho pode ser considerado assédio. Para que se caracterize essa prática é preciso que a conduta seja contínua e insistente, com degradação deliberada das condições de trabalho – ou seja, com intenção de prejudicar a outra pessoa.

Vamos pensar sobre algumas condutas que podem provocar humilhação e sofrimento:

- Depreciar intencionalmente as condições de trabalho da pessoa assediada.
- Evitar ou dificultar a comunicação com a pessoa, não cumprimentar ou dirigir-lhe a palavra, desprezá-la intencionalmente, afastar a pessoa do ambiente de trabalho etc.
- Espalhar boatos ofensivos sobre a pessoa, criticar ou depreciar em público sua vida pessoal, depreciá-la por seus problemas de saúde, etc.

- Violentar, verbal ou fisicamente, por exemplo: falar com a pessoa aos gritos, invadir sua intimidade, ameaçá-la ou praticar agressão física etc

**Um ambiente de trabalho livre de tentativas de prejudicar ou degradar colegas é mais harmônico e agradável**



# O que é discriminação?

**ASSÉDIO E  
DISCRIMINAÇÃO  
SÃO COISAS  
DIFERENTES**

Discriminação é a manifestação de uma forma de preconceito, de uma ideia prévia e negativa sobre determinada pessoa ou grupo social, em razão de raça, cor, etnia, procedência, gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção política ou filosófica.

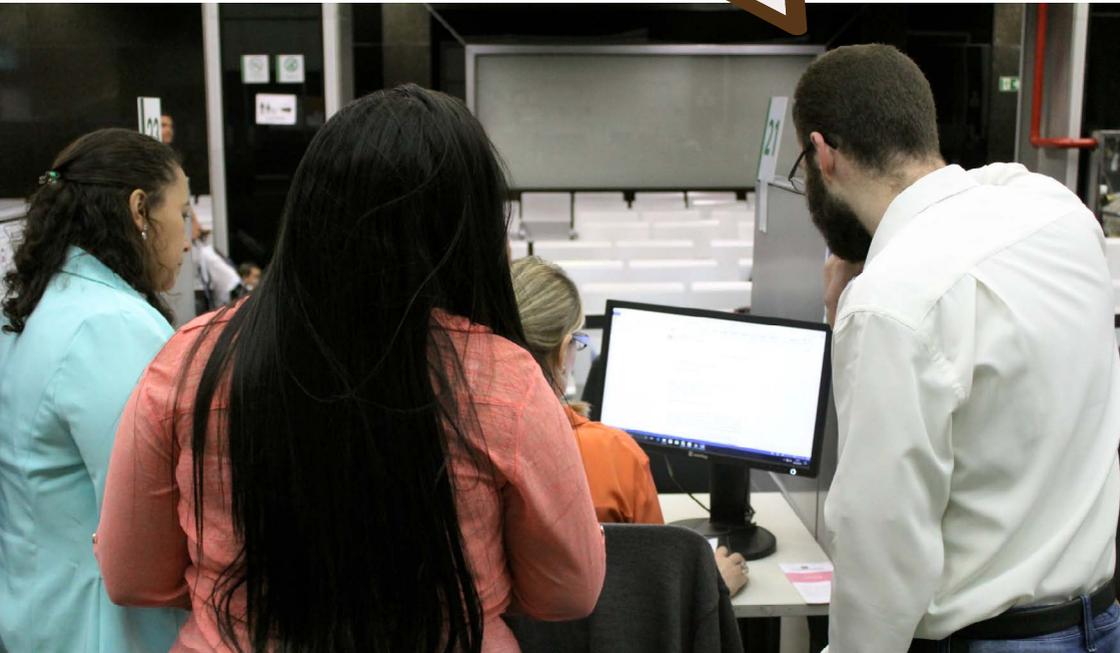
Vale destacar que **assédio e discriminação são coisas diferentes**, mas que algumas formas de discriminação podem estar relacionadas com situações de assédio, seja ele moral ou sexual, e também com situações de abuso de autoridade.

## Quais são as formas comuns de discriminação nas relações de trabalho?

- Não promover ou contratar uma pessoa, em razão de sua cor ou raça;
- Praticar violência física ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero (lgbtfobia);
- Segregar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis;
- Não contratar, não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia, em razão de gravidez e licença maternidade;

- Não contratar, preterir ou desclassificar uma pessoa apta e qualificada para desempenhar um trabalho ou função, em razão de sua idade;
- Excluir, proibir o acesso a certos locais, ou restringir o contato em função de deficiência, cor, raça, gênero, orientação sexual ou crença religiosa.

**Garantir a igualdade de tratamento e o respeito às diferenças individuais é fundamental nas relações de trabalho**



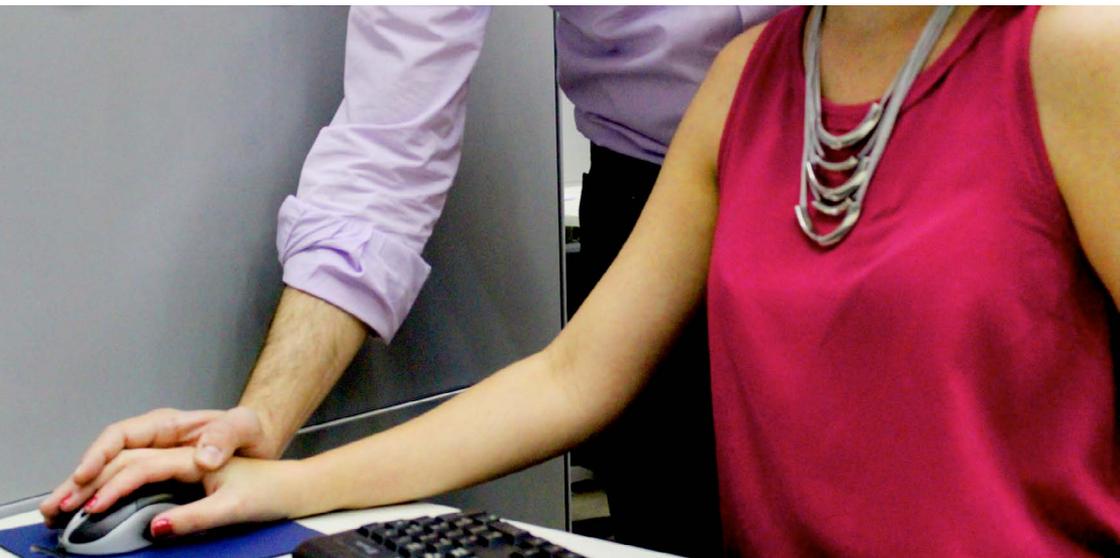
# O que é assédio sexual?

Assédio sexual é qualquer conduta de conotação sexual manifestada através de palavras, piadas, comentários, assobios, conversas na presença da pessoa assediada, gestos, atos, convites insistentes, contato físico ou quaisquer outros meios, cuja aceitação ou rejeição são considerados requisitos para acesso ou permanência em emprego/cargo/função, formação profissional, promoção ou para definir condições de trabalho, ou ainda quando tais condutas tornam o ambiente de trabalho hostil, intimidante, humilhante e constrangedor.

Mas não são apenas condutas insistentes que caracterizam o assédio sexual. Uma só prática de especial gravidade também pode caracterizar assédio sexual.

Em geral, o assédio sexual ocorre em um contexto de desigualdades, caracterizado pela existência de relação de hierarquia ou subordinação, na qual a pessoa assediada, por medo ou receio de represália, tem dificuldades em manifestar sua recusa. Por isso, o silêncio não pode ser interpretado como aceitação tácita da conduta de natureza sexual.

O assédio sexual pode ocorrer por chantagem, quando é praticado por superior hierárquico, ou por intimidação (assédio horizontal), quando entre pessoas de mesmo nível hierárquico.



# Assédio X Paquera

O assédio sexual não se confunde com paquera, cantada ou elogio, que pressupõem reciprocidade.

Já o assédio sexual é ato unilateral, sem a concordância da pessoa assediada.

## Quem pode ser vítima de assédio sexual no trabalho?

O assédio sexual poder ser praticado ou sofrido por homens e mulheres, entre pessoas de gêneros diferentes ou do mesmo gênero. Apesar disso ele não atinge homens e mulheres na mesma proporção, e pode ser utilizado como mecanismo de controle social das mulheres, o que representa um obstáculo para igualdade de condições entre os gêneros.

O assédio sexual expressa relação de poder ou dominação, muito mais do que desejo sexual. Por isso é discriminatório e uma forma de violência, segundo classificação da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher.

O assédio sexual (incluindo o assédio por chantagem) não ocorre apenas no local do trabalho, mas também pode ocorrer fora dele, por meio eletrônico ou em situações não relacionadas ao trabalho.

# Consequências do assédio

O assédio moral e sexual afeta emocionalmente a vítima e pode ocasionar graves problemas psicológicos e de saúde, além de provocar sentimentos de autculpa, que podem ocasionar abandono do trabalho ou dificuldade de assiduidade.

## Responsabilidade no campo administrativo, penal ou civil.

A prática do assédio sexual é conduta incompatível com exercício do cargo público e pode ter como consequência a instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar. O assédio sexual por chantagem e a injúria racial são crimes previstos nos artigos 216-A e 140, §3º, do Código Penal. O assédio sexual pode ainda ser considerado ilícito civil, podendo gerar direito à indenização por danos morais e materiais.

O assédio moral também é uma conduta incompatível com exercício do cargo público. No Estado de São Paulo temos, inclusive, a Lei nº 12.250/2006, que veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.

# Conheça algumas leis que tratam de situações de discriminação

- Lei nº 7.716/1989 - discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional
- Lei nº 7.853/1989 - discriminação contra a pessoa portadora de deficiência
- Lei nº 9.029/1995- discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para relações de trabalho
- Lei Estadual 10.948/2001 - Lei de combate à discriminação contra Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros
- Lei Estadual 11.199/2002 - combate à discriminação com os portadores de HIV/AIDS
- Lei Estadual 14.187/2010 - combate à discriminação racial



# Canais de acesso a órgãos da Defensoria Pública de SP

**CADI - Centro de Apoio e  
Desenvolvimento Institucional**  
**3105-0919 - Ramais 103,139 e 121**  
**cga.cadi@defensoria.sp.def.br**

**CORREGEDORIA**  
**3105-9040 - Ramal 409**  
**corregedoria@defensoria.sp.def.br**

**OUIDORIA**  
**3105-5799 - Ramais 215 e 217**  
**ouvidoria@defensoria.sp.def.br**

**Conheça também o Ato DPG 146/2018  
e a Portaria CGA 02/2019**



---

**DEFENSORIA PÚBLICA**  
**DO ESTADO DE SÃO PAULO**