

DENÚNCIAS DE ASSÉDIO SEXUAL ACOLHIDAS NA OUVIDORIA-GERAL DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

ANÁLISE DA POLÍTICA PÚBLICA IMPLANTADA - DADOS DE 2016 A 2019

Liliane Aparecida Carrillo da Silva¹

Resumo

O Assédio Sexual na Administração Pública é um problema organizacional que deve ser combatido, pois causa dano à vítima, à Administração Pública e à sociedade. Visando combater o Assédio Sexual, a Prefeitura de São Paulo criou uma legislação específica. Com isso, abriu-se espaço para discussão e esclarecimento sobre o que é Assédio Sexual, objetivando informar, prevenir e inibir esse comportamento. Com os dados dos registros do Canal de Atendimento, realizou-se uma análise quantitativa, visando discutir a ocorrência de Assédio Sexual no ambiente de trabalho público municipal, assim como se há cultura na Administração Pública que retroalimente esses comportamentos, bem como os possíveis impactos psicológicos e laborais na pessoa assediada. Diante dos resultados apresentados, é possível observar que o Assédio Sexual causa dano à vítima, à Administração Pública e à sociedade. Com a legislação municipal, abriu-se um espaço para discussão e esclarecimento sobre o que é Assédio Sexual, de forma a informar, prevenir e inibir esse comportamento, e foram ofertados cursos aos servidores municipais sobre o tema.

Palavras-chave: Assédio Sexual. Prefeitura de São Paulo. Ouvidoria. Mulheres. Relação de Trabalho. Prevenção. Política Pública.

DOI:10.37814/2594-5068.2020v3.p203-215

1 Psicóloga, especialista em Gestão Pública e em Diversidade e Gênero, ambas pela Universidade Federal de São Paulo (Unifesp). Atualmente trabalha na Ouvidoria-Geral do Município de São Paulo, atuando nas demandas recebidas, em especial nas denúncias de Assédio Sexual na Administração Pública Municipal. (lcarrillo@prefeitura.sp.gov.br)

Abstract

Sexual Harassment in Public Administration is an organizational problem that must be addressed as it harms the victim, the Public Administration and society. In order to combat sexual harassment, the São Paulo City Hall has created specific legislation. With this, there was room for discussion and clarification on what is Sexual Harassment, aiming to inform, prevent and inhibit this behavior. With data from the records of the Service Channel, a quantitative analysis was performed to discuss the occurrence of Sexual Harassment in the municipal public work environment, as well as whether there is a culture in the Public Administration that feeds these behaviors, as well as the possible psychological and occupational impacts in the harassed person. Given the results presented, it can be observed that Sexual Harassment causes harm to the victim, the Public Administration and society. With the municipal legislation, a space was opened for discussion and clarification on what is Sexual Harassment, in order to inform, prevent and inhibit this behavior, and courses were offered to municipal officials on the subject.

Keywords: Sexual Harassment. City Hall of São Paulo. Ombudsman. Women. Work relationship. Prevention. Public Politics.

1 INTRODUÇÃO

As Ouvidorias Públicas acolhem as solicitações dos cidadãos que utilizam o serviço público prestado, encaminhando as manifestações aos órgãos e acompanhando sua resolução. Considerando que o registro das manifestações produz dados sistematizados – indicadores, com eles é possível monitorar a ação da Ouvidoria, bem como fiscalizar e supervisionar o desempenho dos órgãos, para garantir que o serviço público esteja disponível e seja realizado.

Com os dados dos indicadores é possível acompanhar os impactos que o não atendimento das demandas geram, constituindo subsídios para cobranças das execuções dos serviços e criação de políticas públicas que atendam às necessidades dos munícipes. Sendo assim, tais resultados contribuem para mensurar a eficácia e a efetividade das ações, projetos e programas implantados, servindo de monitoramento e avaliação de políticas públicas.

A Ouvidoria-Geral da Cidade de São Paulo (OGM) foi instituída em 12 de janeiro de 2001 por meio do Decreto 40.248. Em 5 de julho de 2001, foi promulgada a Lei Municipal nº 13.167 que criou a Ouvidoria-Geral do Município de São Paulo. Em 1º de janeiro de 2013 foi criada a Controladoria-Geral do Município (CGM) pelo Decreto nº 53.685 e, a partir da aprovação da Lei nº 15.764/2013, a Ouvidoria-Geral do Município passou a integrar a estrutura organizacional da nova secretaria.

Ao longo dos anos de atuação, a Ouvidoria-Geral foi acionada por funcionários públicos em relação às condutas funcionais, incluindo assédio moral e sexual. Assim, na prática, a Ouvidoria-Geral já acolhia as manifestações internas, embora em menor volume, o que a caracteriza como uma Ouvidoria organizacional. Com a incorporação da Ouvidoria-Geral à Controladoria-Geral em 2013, essa atribuição foi realçada, se considerarmos sua contribuição ao eixo do controle interno. Ou seja, questões como ética, conformidade legal e código de conduta contribuem decisivamente para a integridade de uma instituição, rechaçando comportamentos lesivos e degradantes no ambiente de trabalho. A Lei nº 16.488/2016 consolidou essa prática elegendo a Ouvidoria-Geral como o lócus de denúncia de assédio sexual.

Nos casos de manifestações de Assédio Sexual, a Ouvidoria-Geral do Município de São Paulo acolhe o funcionário público municipal na condição de assediado, cidadão de direitos, garantindo-lhe o direito à dignidade humana, assim como o cidadão que por ventura tenha sido vítima de assédio em que o assediador é um servidor público municipal. Para o atendimento foi criado um canal específico dentro da Ouvidoria-Geral, que é uma instância de acolhimento, de formalização da denúncia e de orientação. As denúncias são mantidas em sigilo em relação a terceiros.

O acolhimento da denúncia sobre assédio foi estruturado para que atinja três dimensões: o amparo e cuidado com a vítima; a prevenção e coibição de condutas assediosas; e a identificação de outras práticas lesivas associadas ao assédio. Considerando que o processamento da denúncia se efetiva na Corregedoria-Geral ou na PGM/Proced – Procedimento Disciplinar, a terceira dimensão poderá se constituir em subsídio para o rastreamento de outras infrações administrativas. Ou seja, o assédio pode ser uma estratégia para forçar a transferência de um servidor que esteja no caminho de eventual grupo dedicado a atos lesivos na Administração Pública.

Em 2017, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Ministério Público do Trabalho (MPT) lançaram uma cartilha sobre Assédio Sexual. Segundo informam, o Assédio Sexual no traba-

lho é uma forma de violência que atinge especialmente as mulheres e pode ser cometido de diversas formas, o que gera dúvida em relação ao seu conceito e às maneiras de prevenção e combate. Além disso, o Assédio Sexual é uma forma de aumentar as desigualdades e reforçar as relações de poder no ambiente de trabalho.

Segundo FREITAS (2001), as organizações são intrinsecamente espaços de comportamento controlado, e é do seu absoluto interesse coibir atitudes que possam prejudicar o seu melhor rendimento e a sua imagem, onde o respeito à dignidade da pessoa não seja apenas um discurso vazio, mas algo materializado no cotidiano.

Considerando essa dificuldade e visando combater o Assédio Sexual, a Prefeitura de São Paulo criou uma legislação específica: Lei Municipal nº 16.488 de 13 de julho de 2016, regulamentada pelo Decreto nº 57.444 de 11 de novembro de 2016. Sabe-se que o Assédio Sexual degrada o ambiente de trabalho e provoca enorme constrangimento à pessoa assediada. Com o objetivo de assegurar um ambiente de trabalho seguro e sadio, onde haja relações igualitárias, a lei prevê cursos de conscientização e informação referente ao Assédio Sexual aos servidores, visando não apenas o combate, como a prevenção ao Assédio Sexual. Segundo FREITAS (2001), o acesso à informação promove a consciência do papel de cidadão, tornando difícil a convivência com práticas repressivas e autoritárias.

O presente trabalho busca discutir o papel da Ouvidoria quanto ao monitoramento de política pública, a ocorrência de Assédio Sexual no ambiente de trabalho público municipal, assim como se há cultura na Administração Pública que retroalimente esses comportamentos, bem como os possíveis impactos psicológicos e laborais na pessoa assediada. Tal análise poderá auxiliar na produção de diagnósticos e aperfeiçoamento da política pública.

De acordo com o Portal da Transparência da Prefeitura de São Paulo, há aproximadamente 121 mil funcionários públicos, e 70% deles são do sexo feminino. O assédio sexual gera nas relações de trabalho um ambiente inseguro e psicologicamente insalubre, tornando o local hostil e intimidador. A inexistência de políticas públicas que priorizem ações de prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser facilitadora para que os profissionais sejam expostos aos danos do comportamento assediador, causando sofrimento psíquico.

Na Prefeitura de São Paulo, a promulgação da Lei nº 16.488 representa um importante passo no estabelecimento da política de combate ao assédio, até porque era comum utilizar-se do Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais como dispositivo legal para enquadrar a prática de Assédio Sexual no contexto da infração administrativa, apurar e definir as penalidades – o que gerava muita incongruência, não havendo soluções eficientes para averiguar a denúncia; criava, ainda, um ambiente de incertezas quanto à apuração e a punição do assediador, expondo, muitas vezes, a vítima ou denunciante.

2 DESENVOLVIMENTO

Ao compreendermos a história da inserção da mulher no trabalho, é possível perceber que as relações sociais, em grande medida, estão associadas à divisão sexual do trabalho, que perpetuam as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade patriarcal.

Segundo ARRUDA (1994), com o avanço da sociedade capitalista e com a necessidade de mão de obra barata, mulheres e crianças foram inseridas no mercado de trabalho, passando a mulher a executar a “dupla jornada” (trabalhando nas fábricas e executando as funções domésticas e reprodutivas). Com a inserção da mulher nas fábricas de produção, ficou estabelecido que elas realizassem trabalhos que não exigiam muito esforço físico; com isso, não era necessária capacitação, e o salário pago chegava a ser 60% menor que o dos homens. A mulher, porém, foi obrigada a conviver com as longas jornadas de trabalho, com condições insalubres, além de ser submetida a agressões físicas e ameaças sexuais constantes.

Com a Revolução Industrial, entre os séculos XVIII e XIX, os trabalhadores passaram a reivindicar direitos que tornassem melhores as condições de trabalho. Segundo HIRATA (2008), criou-se um processo cultural em que o trabalho masculino é mais valorizado que o feminino, influenciando os papéis sociais e históricos desempenhados por mulheres e homens, estruturando uma relação de poder. Na Psicologia Social, o gênero é visto como uma construção histórica, social e cultural.

De acordo com LIMA e VALA (2004), a sociedade contemporânea tem avançado cada vez mais em termos de direitos humanos e estratégias de resolução de conflitos intergrupais, porém o preconceito e o racismo ainda são fenômenos intensamente presentes nos dias atuais; o preconceito pode ser definido como uma atitude hostil contra um indivíduo, em razão de ele pertencer a um grupo desvalorizado socialmente.

Segundo FREITAS (2001), o Assédio Sexual ocorre em uma relação entre desiguais. A prática de Assédio Sexual encontra suporte na discriminação, na intimidação e no sentimento de poder do assediador. As mulheres são, ainda hoje, as principais vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho. De acordo com BARROS (1998), há duas espécies de Assédio Sexual: por chantagem (exigindo atividade sexual, sob a ameaça de perder o emprego ou benefícios) ou por intimidação (incitações sexuais inoportunas, verbais ou físicas, criando uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho). O assédio causa sofrimento psíquico nas vítimas, entre eles a Síndrome de Burnout, um esgotamento profissional.

A Síndrome de Burnout, segundo KOGA (2015), é um fenômeno psicossocial de caráter depressivo, em resposta aos estressores crônicos presentes no ambiente do trabalho, com consequências negativas em âmbito individual, familiar, profissional e social. Em maio de 2019, foi incluída na Classificação Internacional de Doenças da Organização Mundial da Saúde (OMS). É um conjunto de sinais e sintomas, composto principalmente por: exaustão emocional, distanciamento interpessoal ou despersonalização e baixa realização profissional.

Segundo FOUCAULT (2007), a sexualidade tem uma construção histórica. As idealizações servem como base para a reprodução de normas de gênero. Culturalmente, ao ser definido o que é ser homem e o que é ser mulher, as pessoas buscam a realização dos padrões relacionados ao gênero idealizado. A hierarquia de gênero descreve uma situação na qual o poder e o controle social sobre o trabalho, os recursos e os produtos são associados à masculinidade. O poder social é identificado com atributos considerados masculinos (tanto o homem quanto a mulher podem exercer papéis, mas esses papéis são simbolicamente masculinos), gerando forte discriminação ideológica dirigida à mulher. Uma construção de inferioridade feminina, que foi normatizada.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Assédio Sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual, por meio de atitude clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem.

Com a criação da Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001, houve a tipificação do crime Assédio Sexual no Código Penal, caracterizando-o da seguinte forma:

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.

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

O Assédio Sexual na Administração Pública Municipal é considerado infração disciplinar, caracterizado por todo e qualquer gesto, ação, palavra ou comportamento que cause constrangimento com conotação sexual – independentemente da existência de relação hierárquica entre o assediador e a vítima do assédio, e mesmo que este ocorra apenas uma vez.

Nos termos da legislação municipal, o autor do Assédio Sexual pode ser qualquer pessoa que ocupe cargo público nos órgãos da Administração Direta, Fundações ou Autarquias, seja o autor efetivo ou comissionado. A vítima de Assédio Sexual, porém, pode ter ou não vínculo com a Administração Pública Municipal, independentemente de orientação sexual ou identidade de gênero. O assédio moral pode ocorrer junto com o Assédio Sexual, no mesmo contexto, contra a mesma pessoa.

Dentre as penalidades, o assediador pode sofrer repreensão, multa, suspensão, demissão comum ou demissão a bem do serviço público, bem como a cassação de aposentadoria ou disponibilidade – além de ter que realizar uma capacitação, conforme estabelece a legislação. A fala da vítima é considerada como prova. Mas a denúncia falsa, sabendo-se que o acusado é inocente, é passível de punição administrativa e civil, quando comprovada a intenção de prejudicar o agente público acusado.

A violência contra a mulher é uma “chaga social”, que abrange múltiplas dimensões, das mais escancaradas às mais sutis, com capilaridade nas relações sociais e estruturas de poder, e que acarreta consequências incomensuráveis não só para a pessoa da vítima, mas para toda a sociedade. (Silvia Chakian de Toledo Santos – Promotora de Justiça)

3 METODOLOGIA

Foram realizadas coletas de dados na Ouvidoria-Geral do Município de São Paulo, referente aos indicadores de denúncias de Assédio Sexual recebidas pelo Canal de Atendimento Especializado, conforme estabelecido no Decreto nº 57.444, de 11 de novembro de 2016, que regulamentou a Lei nº 16.488/2016.

Não foram divulgados dados pessoais dos envolvidos. Os dados sistematizados pela Ouvidoria-Geral garantem o sigilo, não havendo nenhum dado que possibilite identificação do acusado ou da vítima. Todos os dados disponibilizados foram exclusivamente para fins de pesquisa e análises estatísticas. Os dados analisados foram os dados registrados a partir da data de publicação do Decreto Municipal até o período de 30 de abril de 2019.

Após a coleta de dados, realizou-se uma análise estatística, para então se iniciar uma discussão e reflexão sobre os dados obtidos, a partir do referencial teórico, com o objetivo de descrever a dinâmica do Assédio Sexual na Administração Pública, bem como as dificuldades encontradas ao realizar a denúncia e analisar a eficácia da política pública de combate ao Assédio Sexual na Administração Pública Municipal. Os resultados não serão apresentados à Administração Pública Municipal. A pesquisa não fornece qualquer risco ou prejuízo aos envolvidos.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Após a publicação do Decreto nº 57.444, de 11 de novembro de 2016, a Ouvidoria-Geral do Município registrou 26 denúncias de Assédio Sexual, até a data de 30 de abril de 2019.

Meio de Comunicação da Denúncia	
Escrito	54%
Oral/Presencial	46%

Fonte: Ouvidoria-Geral do Município

Denúncia efetuada por/pela:	
Autoridade que teve ciência	42%
Vítima	54%
Terceiros	4%

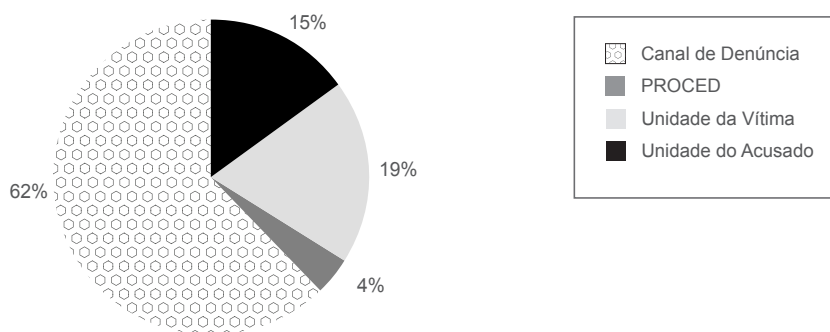
Fonte: Ouvidoria-Geral do Município

Do total, 54% das denúncias registradas foram efetivadas por escrito, pela vítima ou pela Chefia Imediata que teve conhecimento dos fatos, visto que a vítima comunicou o Assédio à chefia.

As relações de trabalho são construídas socialmente, de forma flexível e mutável. O comportamento cultural de comunicar as irregularidades à Chefia Imediata e relatar por escrito, perpetuado por anos, é notável. Mesmo que a nova legislação defina que não é preciso comunicar à chefia e que a palavra da vítima importa, as pessoas assediadas aparentam se sentir mais seguras em denunciar utilizando a prática comum e conhecida.

GRÁFICO 1 - Distribuição das denúncias de assédio sexual por local de realização de denúncia. Município de São Paulo, 2016 - 2019

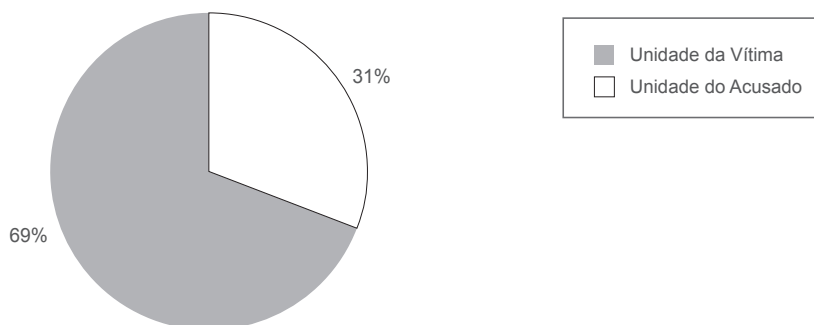
Local das denúncias



Fonte: Ouvidoria-Geral do Município

GRÁFICO 2 - Distribuição das denúncias de assédio sexual por local dos fatos. Município de São Paulo, 2016 - 2019

Local dos Fatos



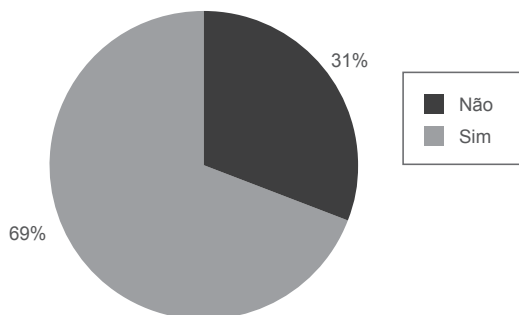
Fonte: Ouvidoria-Geral do Município

Em 62% dos casos, a denúncia foi realizada pelo Canal Especializado da Ouvidoria-Geral do Município. Em 69% dos casos registrados, o Assédio Sexual ocorreu no local de trabalho da vítima, a que o acusado tinha acesso graças às funções laborais.

Ainda que a legislação seja recente, as vítimas ou as chefias (ao terem conhecimento dos casos) têm entrado em contato com o Canal de Atendimento para registrar a denúncia. Os assédios sexuais ocorreram, em sua maioria, no setor de trabalho da vítima, considerando que havia relação hierárquica e, assim, o acusado teve acesso ao ambiente de trabalho da vítima, conforme gráfico abaixo.

GRÁFICO 3 - Distribuição das denúncias de assédio sexual por relação hierárquica. Município de São Paulo, 2016 - 2019

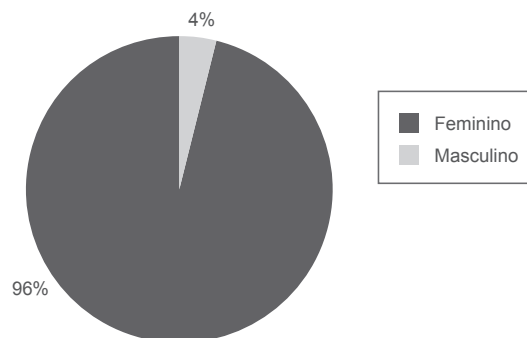
Relação Hierárquica



Fonte: Ouvidoria-Geral do Município

GRÁFICO 4 - Distribuição das denúncias de assédio sexual por sexo da vítima. Município de São Paulo, 2016 - 2019

Sexo da Vítima



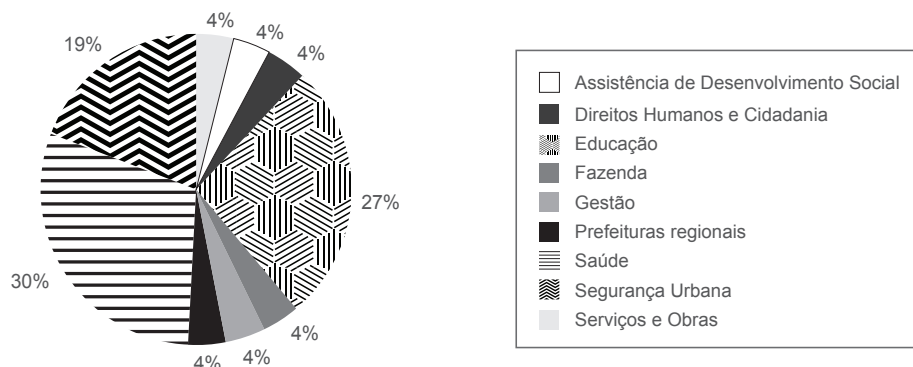
Fonte: Ouvidoria-Geral do Município

Havia relação hierárquica em 69% dos casos registrados, ou seja, o acusado exercia função de chefia com relação à vítima. Do total dos casos de Assédio Sexual na Administração Pública Municipal, 96% são mulheres. Houve uma denúncia de assédio sexual em que a vítima era do gênero masculino.

Considerando o perfil dos acusados, todos são do sexo masculino, com idade de 30 a 50 anos, funcionários públicos efetivos ou comissionados, com cargos que representam algum poder agregado socialmente.

GRÁFICO 5 - Distribuição das denúncias de assédio sexual por secretarias. Município de São Paulo, 2016 - 2019

Secretarias



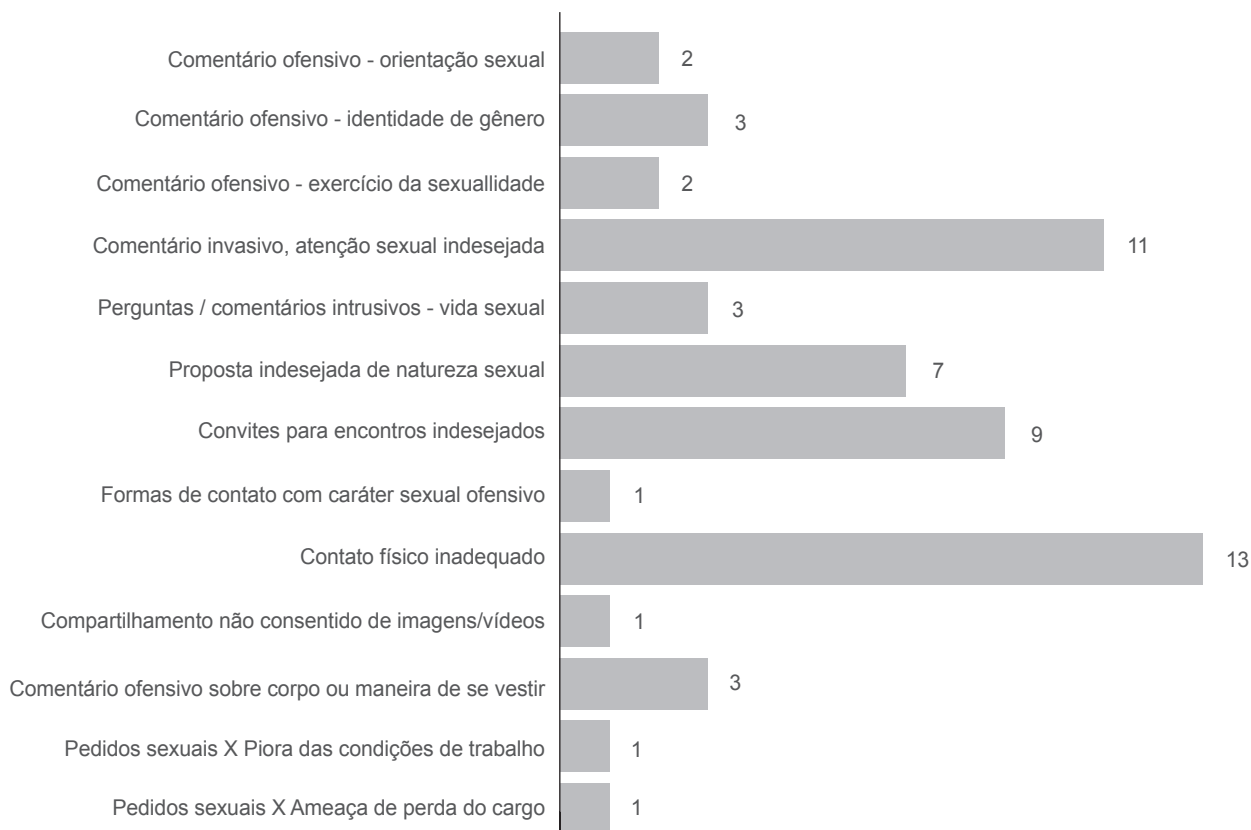
Fonte: Ouvidoria-Geral do Município

Os locais mais demandados foram Secretaria Municipal de Saúde, Secretaria Municipal de Educação e Secretaria Municipal de Segurança Urbana, correspondendo a 30%, 27% e 19%, respectivamente.

Observando as relações de poder, as Secretarias que envolvem figuras que exercem poder hierárquico (médico, professor e guarda) são também as Secretarias mais demandadas.

GRÁFICO 6 - Distribuição das denúncias de assédio sexual por comportamentos que caracterizaram o assédio. Município de São Paulo, 2016 - 2019

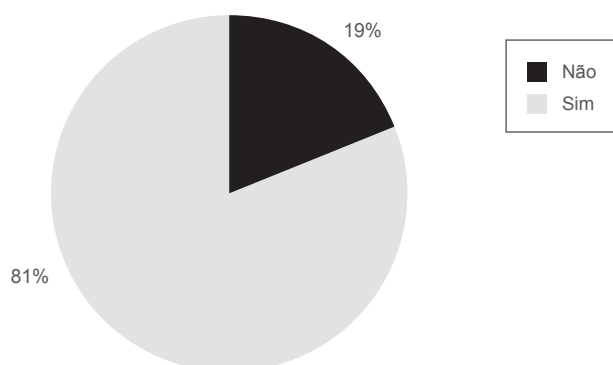
Assédio Sexual



Fonte: Ouvidoria-Geral do Município

Na maioria das vezes, o assédio se caracterizou por contatos físicos inadequados, convites para encontros indesejáveis, comentários invasivos, atenção sexual indesejada e proposta indesejada de natureza sexual. Mesmo após a negativa das vítimas, os acusados continuaram insistindo nesses comportamentos.

GRÁFICO 7 - Distribuição das denúncias de assédio sexual por tipologia.
Município de São Paulo, 2016 - 2019
Assédio por intimidação



Fonte: Ouvidoria-Geral do Município

Em 81% dos casos registrados na Ouvidoria-Geral do Município, houve Assédio Sexual por intimidação, quando as vítimas se sentiram ameaçadas pelo assediador – gerando, na maioria dos casos, o silenciamento até o momento de realizarem a denúncia. Dentre as vítimas maiores de 18 anos, a maioria teve incentivo para realizar denúncia de alguém próximo. Houve casos de vítimas que manifestaram Transtorno de Estresse Pós-Traumático, sendo necessário o afastamento do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados apresentados, é possível observar que o Assédio Sexual causa dano à vítima, à Administração Pública e à sociedade.

A característica mais visível neste estudo é que o assediador pode, de alguma forma, penalizar a vítima, visto haver relação hierárquica. O convite não é apenas constrangedor, mas intimidador, acuando o outro de forma autoritária, impositiva e perversa.

O despreparo dos funcionários públicos em reconhecer condutas que caracterizam Assédio Sexual contribui para invisibilidade e indiferença em relação aos casos e não acolhimento da vítima. Com a legislação municipal, abriu-se espaço para discussão e esclarecimento sobre o que é Assédio Sexual, de forma a informar, prevenir e inibir esse comportamento, e foram ofertados cursos aos servidores municipais sobre o tema.

O assédio torna o ambiente laboral hostil, causando não apenas prejuízos à saúde e segurança da vítima, mas de todos os outros funcionários. É de responsabilidade da Administração Pública coibir os comportamentos que prejudiquem o andamento do trabalho; logo, o Assédio Sexual é um

problema organizacional que deve ser solucionado. As relações de trabalho devem ser saudáveis, amparadas pela ética, para que haja equilíbrio nas relações.

A Síndrome de Burnout pode ser caracterizada como transtorno psíquico de caráter depressivo. Nas vítimas de Assédio Sexual, há um esgotamento físico e mental intenso, ligado diretamente ao trabalho, podendo apresentar crises de choro, falta de ar, distúrbios no aparelho digestivo, insônia, palpitações, tremores e diminuição da libido. Pode haver, também, uso/abuso de drogas e bebidas alcoólicas. Em alguns casos, a vítima pode optar pelo suicídio, visando acabar com a dor, o sentimento de frustração e a culpa decorrentes do assédio.

É possível observar que há uma subnotificação com relação às denúncias. O que podemos considerar é que a vítima encontra algumas dificuldades ao denunciar, como vergonha de se expor, medo da retaliação por parte das chefias ou colegas de trabalho, medo de ser vista com desconfiança durante o processo de apuração preliminar e sentimento de culpa. É comum que a vítima ache que algo que ela fez causou o Assédio Sexual, que ela fez algo para ter sido escolhida e, assim, se culpa. Sentimento esse corrosivo da autoestima.

A violência sexual sempre significou a diminuição da honra e do valor da vítima (as mulheres sempre foram maioria dentre as vítimas) perante a sociedade, reforçando a ideia de que ser vítima significa vergonha – como se a culpa fosse da própria vítima, e não do assediador, havendo julgamento moral e discriminação, até da própria vítima em relação a ela mesma.

A partir do momento em que o homem passou a viver em sociedade, foi necessário criar punições para aqueles que desrespeitassem as regras de convivência estabelecidas. A criação de punição a uma violação significa que uma liberdade foi violada. Na legislação municipal, há a definição que o servidor apenado fica obrigado a frequentar curso que o oriente sobre a igualdade de gênero ou trate do tema específico do Assédio Sexual, porém não define como se dará esse curso.

É imprescindível ofertar espaços de conscientização e reflexão, visando modificar o padrão de comportamento e a cultura organizacional implantada. Mas é preciso não expor o assediador. Por vezes, ele mesmo reproduz uma violência sofrida ou em algum momento também foi vítima de uma conduta abusiva moral ou psicológica. Considerando que as movimentações/transferências são publicadas no *Diário Oficial*, e considerando a estabilidade do serviço público e a rotatividade dos servidores entre as secretarias, é necessário ocupar-se de não punir moralmente, expondo o agressor, tendo em vista que, com a identificação do agressor, pode-se identificar a vítima, revitimizando-a e não cumprindo o disposto na legislação: a garantia de sigilo. Nesse sentido, é preciso aprimorar as condições em que a Administração Pública irá atuar na prevenção, minimizando qualquer consequência danosa à vítima ou ao assediador.

Por fim, a condição de inferioridade feminina, construída ao longo da história, foi “justificada” sob as mais diversas concepções. Ainda hoje, é preciso reconhecer a mulher como sujeito de direitos. O Assédio Sexual está presente desde o momento que as mulheres adentraram o ambiente laboral, e é um fenômeno social que precisa ser combatido por todos os atores sociais.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Hélio Mário de. O assédio sexual no direito do trabalho. *Repertório IOB de jurisprudência*. n. 14, caderno 2, p. 289, jul. 1994.

BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. *Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba, v. 70, p. 503, out. 1998.

FOULCAULT, Michel. *História da Sexualidade 1: a vontade de saber*. 18. ed. São Paulo: Graal Editora, 2007.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo: FGV-EAESP, v. 41, n. 2, p. 8-19, jun. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902001000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 16 mar. 2019.

HIRATA, Helena. *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

KOGA, Gustavo Kendy Camargo et al. Fatores associados a piores níveis na escala de Burnout em professores da educação básica. *Cadernos Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 3, p. 268-275, set. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141462X2015000300268&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 17 mar. 2019.

LIMA, Marcus Eugênio Oliveira; VALA, Jorge. As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. *Estudos de Psicologia (Natal)*, Natal, v. 9, n. 3, p. 401-411, dez. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2004000300002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 abr. 2019.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES

Cartilha sobre assédio sexual da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Ministério Público do Trabalho (MPT), disponível para download através do link: <http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_559572/lang-pt/index.htm>.

Decreto nº 40.248 de 12 de janeiro de 2001, disponível através do link: <<https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/sao-paulo/decreto/2001/4024/40248/decreto-n-40248-2001-institui-no-gabinete-da-prefeita-a-ouvidoria-geral-do-municipio-de-sao-paulo-e-da-outras-providencias>>.

Decreto nº 53.685 de 1º de janeiro de 2013, disponível através do link: <<https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/sao-paulo/decreto/2013/5368/53685/decreto-n-53685-2013-dispoe-sobre-a-organizacao-as-atribuicoes-e-o-funcionamento-da-administracao-publica-municipal-direta>>.

Decreto nº 57.444 de 11 de novembro de 2016, disponível através do link: <<http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-57444-de-11-de-novembro-de-2016/>>.

Lei Federal nº 10.224 de 15 de maio de 2001, disponível através do link: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm>.

Lei Municipal nº 13.167 de 05 de julho de 2001, disponível através do link: <<http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-13167-de-05-de-julho-de-2001>>.

Lei Municipal nº 15.764 de 27 de maio de 2013, disponível através do link: <<https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/sao-paulo/lei-ordinaria/2013/1576/15764/lei-ordinaria-n-15764-2013-dispoe-sobre-a-criacao-e-alteracao-da-estrutura-organizacional-das-secretarias-municipais-que-especifica-cria-a-subprefeitura-de-sapopemba-e-institui-a-gratificacao-pela-prestacao-de-servicos-de-controladoria>>.

Lei Municipal nº 16.488 de 13 de julho de 2016, disponível através do link: <<http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-16488-de-13-de-julho-de-2016>>.