

Adusb em combate aos assédios moral e sexual

A CULPA
NÃO É
SUA

A CULPA
NÃO É
SUA

EXPEDIENTE

Diretoria da ADUSB

Diretoria Geral

Presidente: Soraya Mendes Rodrigues Adorno

Vice-presidente: Alexandre Galvão Carvalho

Secretária geral: Iracema Oliveira Lima

Diretor financeiro: Rosalve Lucas Marcelino

Diretora de relações sindicais: Suzane Tosta Souza

Diretora acadêmica: Sandra Cristina Ramos

Diretor de comunicação: Sérgio Luiz Carmelo Barroso

Primeiro suplente: Josias Alves de Jesus

Segundo suplente: Daíse Cardoso de Souza

Diretoria Regional de Jequié

Vice-presidente: Hayaldo Copque Fraga de Oliveira

Secretária: Alba Benemerita Alves Vilela

Diretora sindical: Ana Angélica Leal Barbosa

Diretor financeiro: Jeferson Chagas do Nascimento

Primeiro Suplente: André Souza dos Santos

Diretoria Regional de Itapetinga

Vice-presidente: Andrea Gomes da Silva

Secretária regional: Patrícia Araújo Abreu Cara

Diretor financeiro: Edilson Ferreira Batista

Diretor sindical: Jânio Benevides de Melo

Primeira suplente: Marilyn da Rocha Campos

Assessora de Comunicação

Halanna Andrade (MTB - BA 4857)

Projeto Gráfico

Fabyano Gomes (DRT - BA 2319)

**Grupo de Trabalho de Políticas de Classe,
Questões Étnico-raciais, Gênero e Diversidade
Sexual da Adusb (GTPCEGDS).**

Carmen Carvalho

Cleide Chaves

Daíse Cardoso

Iracema Lima

Jânio Benevides

Márcia Lemos

Patrícia Cara

Selma Nunes

Silvano da Conceição

Sandra Ramos

Sofia Manzano

Cartilha produzida pela Associação dos Docentes da
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia - Adusb
Estrada do Bem Querer km 4 S/N, campus da
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
CEP: 45031-900

Telefones: (77) 3424-8713/3424-1035

E-mail: adusbsecretaria@gmail.com

www.adusb.org.br

www.facebook.com/adusbsind

Instagram: [@adusbsind](https://www.instagram.com/adusbsind)



ÍNDICE

Apresentação.....	04
1) Docente/estudante/técnico sofre assédio moral/sexual, a quem deve encaminhar a denúncia?.....	06
2) Que providências a/o denunciante deve tomar ao apresentar a denúncia em cada caso?.....	07
3) Quais procedimentos internos para apuração e aplicação de sanções, na esfera administrativa?.....	08
4) Quais procedimentos para apuração e aplicação de sanções, na esfera jurídica?.....	09
5) Ao receber a denúncia, cabe sigilo (internamente ou externamente) sobre a identidade de quem denuncia, da pessoa denunciada ou do teor da denúncia?.....	10
6) Diretores/as de departamento, coordenadores/as de curso ou qualquer servidor/a público que por força do ofício tomar conhecimento da denúncia, estão obrigados(as) a manter o sigilo da denúncia?.....	11
7) No caso de denúncias feitas no âmbito da UESB, cabe a diretores/as de departamento, coordenadores/as de curso ou qualquer servidor público que por força do ofício tenha acesso à denúncia, tentar fazer mediação entre as partes?.....	12
8) Que tipo de sanções podem sofrer diretores/as de departamento, coordenadores/as de curso ou qualquer servidor/a público que tomar conhecimento da denúncia, caso não deem os encaminhamentos para apuração da denúncia?.....	13
9) Existe algum tipo de impedimento para que a denúncia seja feita nas esferas judicial e administrativas?.....	14
10) A Adusb pode, de alguma forma, encaminhar administrativa ou judicialmente, denúncias contra docentes?	14
11) Existe instrumento jurídico, acessível à Adusb, para garantir ou cobrar celeridade da apuração?.....	15
Assédio deve ser debatido sim	16

A CULPA NÃO É SUA

Adusb em combate aos assédios moral e sexual

APRESENTAÇÃO

Os assédios sexual e moral ainda são um tema de alta relevância. São uma forma de violência implícita e explícita dirigida fundamentalmente por questões de gênero. Entende-se que a agressão manifestada por questão de gênero está fortemente relacionada a uma força opressora de caráter político, cultural e social, fruto de uma sociedade machista que ainda coloca a mulher em uma condição de inferioridade e submissão.

Em diversas Universidades há relatos de casos de assédio. Orientadores que não renovam bolsa porque a aluna não cedeu a investidas sexuais. Casos de estupros ocorridos em festas estudantis. Dependendo da influência, o/a assediador/a pode prejudicar a carreira da vítima de forma irreversível. As vítimas de assédio sofrem também problemas de saúde: depressão, síndrome do pânico, transtorno de ansiedade, transtorno obsessivo compulsivo, estresse, entre outros. Tais problemas se agravam quando a vítima não consegue denunciar, muitas vezes por medo de retaliação. Sabe-se que em muitos lugares a denúncia é dificultada dada a tentativa dos/as agentes apuradores abafarem o fato.

Infelizmente este problema raramente é enfrentado de forma correta nas universidades. O assédio na comunidade acadêmica e científica não é tratado com a seriedade necessária para um crime. Por isso é importante o diálogo, orientando colegas sobre as formas de assédio e sobre as diferentes formas de culpabilização da vítima. Muitas vezes a falta de conhecimento impede que formemos uma rede de apoio que é extremamente necessário para o incentivo às denúncias, acompanhamento do caso e proteção à vítima.

O Grupo de Trabalho de Políticas de Classe, Questões Étnico-raciais, Gênero e Diversidade Sexual da Adusb (GTPCEGDS), entende que os assédios moral e sexual representam violação à dignidade da pessoa humana, assim como aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde, previstos na Constituição Federal, sendo pois atribuição do Ministério Público, enquanto defensor da ordem jurídica, agente de transformação social e indutor de políticas públicas, atuar para combatê-lo, preventiva e repressivamente, seja quando ocorre no âmbito das relações privadas de trabalho, seja quando tem lugar na própria Administração Pública.

O enfrentamento a este quadro envolve uma série de ações conjuntas, como a realização de seminários, palestras, cursos, campanhas de encorajamento das denúncias, divulgação de cartilhas etc. Para contribuir na luta contra as diversas formas de assédio e trazer à tona as responsabilidades e obrigações dos setores administrativos da Universidade, bem como os direitos de todas/os aquelas/es que se sentirem vítimas de assédio no ambiente acadêmico, o GTPCEGDS e a diretoria da ADUSB elaboraram esta cartilha. Ela apresenta, na forma de perguntas e respostas, esclarecimentos sobre as dúvidas mais comuns em relação às obrigações e direitos, no caso de denúncias de assédio no interior da Universidade.

Para elaboração desta cartilha agradecemos a colaboração da Profa. Luciana Santos Silva e do assessor jurídico da ADUSB, Prof. Erick Menezes Oliveira Jr.

1) Se um/a docente/estudante/técnico/a sofre assédio moral/sexual no ambiente de trabalho, a quem deve ser encaminhada a denúncia? Direção de Departamento? Coordenação de Colegiado? Reitoria? Ouvidoria da UESB? Delegacia de polícia?

Caso um/a docente/estudante/técnico/a da UESB sofra algum ato de assédio moral/sexual pode apresentar uma denúncia na esfera administrativa perante o Departamento, Colegiado, Reitoria e/ou Ouvidoria da Universidade descrevendo o ato sofrido e o responsável pela sua prática.

Também poderá apresentar uma notícia criminis (denúncia) perante a Delegacia de Polícia e/ou Ministério Público descrevendo o ato sofrido e o responsável pela sua prática.

Além de buscar a responsabilização da pessoa que praticou o ato de assédio na esfera administrativa e criminal, a vítima ainda poderá ingressar com uma ação judicial na esfera civil pleiteando uma indenização em razão dos danos que lhe foram ocasionados. Para tanto, além da possibilidade de buscar contratar um advogado de sua confiança para ingressar com a ação de indenização, poderá também buscar diretamente o Juizado Especial Cível para ingressar diretamente com a ação, sem necessidade de ser representada por um advogado, caso busque uma indenização que não ultrapasse o valor

- de 20 salários mínimos.



2) Que providências a/o denunciante deve tomar ao apresentar a denúncia em cada caso? Existe prazo/prescrição? Precisa estar acompanhado de advogado/a? Deve ser por escrito? Precisa apresentar provas? Se sim, quais?

Ao apresentar a denúncia na esfera administrativa, a vítima deverá buscar descrever a agressão sofrida de forma pormenorizada, buscando indicar todos os meios de provas que possam ser suficientes para comprovar a agressão sofrida, como testemunhas e documentos.

Para a apresentação de denúncia não existe a necessidade de estar acompanhada por advogado/a.

O prazo de prescrição para apuração da conduta infracional é de 05 anos na esfera administrativa e de 04 anos na esfera criminal para o ato de assédio sexual (a conduta de assédio moral ainda não é considerada crime).

A denúncia deverá ser apresentada por escrito.

Devem ser indicados os meios de prova, a exemplo de depoimento pessoal da vítima, testemunhas, acareação, perícia, documentos e outros.



A CULPA NÃO É SUA

7



3) Quais são os procedimentos internos para apuração e aplicação de sanções, na esfera administrativa? Quais as sanções possíveis? Qual legislação disciplina os procedimentos de denúncia e apuração?

Após a formulação de uma denúncia, a depender das provas apresentadas, pode ser determinada a abertura de uma sindicância (quando não existem provas robustas do ato investigado) ou um processo administrativo disciplinar (quando existem provas contundentes) em face do/a servidor/a responsável pelo ato.

A sindicância e o processo administrativo disciplinar seguem o rito e as formalidades estabelecidas na Lei n. 6.677/94, devendo ser assegurado o direito ao devido processo legal, com o contraditório e a ampla defesa.

As penalidades estabelecidas na legislação vigente são de advertência, suspensão, demissão e cassação de aposentadoria.

No tocante a denúncia não existe um disciplinamento específico da questão, uma vez que apenas se exige que ela descreva pormenorizadamente o fato e o/a responsável pela sua prática, bem como, os meios de prova.



4) Quais são os procedimentos para apuração e aplicação de sanções, na esfera jurídica? Quais as sanções possíveis? Qual legislação disciplina os procedimentos de denúncia e apuração?

Além da esfera administrativa, se o fato praticado configurar um crime previsto no Código Penal ou em outra legislação específica, o/a infrator/a estará sujeito a sofrer um processo penal, que é disciplinado pelo Código de Processo Penal.

A penalidade a ser imposta dependerá do crime eventualmente praticado. A exemplo o Código Penal estabelece como pena para o crime de assédio sexual, no art. 216 – A, detenção de um a dois anos.

Outrossim, poderá ser buscada também a responsabilização do/a infrator/a na esfera civil, postulando-se uma indenização pelo dano sofrido. Neste caso, o processo será regido pelo Código de Processo Civil.

5) Ao receber a denúncia, cabe sigilo (internamente ou externamente) sobre a identidade de quem denuncia, da pessoa denunciada ou do teor da denúncia? Existe procedimento ou instrumento específico para garantir o sigilo, seja em denúncias feitas no âmbito da UESB, seja em denúncias feitas na justiça?

Não existe um procedimento específico que garanta o sigilo no momento da apresentação da denúncia. Neste caso, preferencialmente, deve-se buscar formulá-la perante a Ouvidoria da Universidade.





6) Diretores/as de departamento, coordenadores/as de curso ou qualquer servidor/a público que por força do ofício tomar conhecimento da denúncia, estão obrigados/as a manter o sigilo da denúncia? Podem ser responsabilizados/as judicialmente pela divulgação da mesma? Quais as sanções possíveis?

Não existe nenhuma regra que assegure o sigilo da denúncia. Contudo, se o/a servidor/a divulgar esta informação sem justa causa ele/a pode ser responsabilizado/a, inclusive, condenado/a a pagar os danos morais da pessoa que se sentir lesada com a divulgação das informações.

O/A servidor/a público/a que tomar conhecimento no exercício das funções de um ato infracional praticado detém a obrigação de adotar os mecanismos necessários para a sua apuração. Nesse sentido, estabelece o art. 204 da Lei Estadual n. 6.677/94:

Art. 204 - A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo disciplinar.

7) No caso de denúncias feitas no âmbito da UESB, cabe aos/às diretores/as de departamento, coordenadores/as de curso ou qualquer servidor/a público que por força do ofício tenha acesso à denúncia, tentar fazer mediação entre as partes? Ou isso pode ser considerado ilegal (constrangimento da pessoa que denuncia, por exemplo)?

Na esfera administrativa a instauração de um procedimento administrativo para confirmação do ato infracional é obrigatória, não havendo previsão legal de acordo entre as partes que possa evitar a instauração do processo.

Sendo assim, não existe a possibilidade de diretores/as ou coordenadores/as tentarem fazer um acordo entre as partes, pois não existe fundamento legal para tal conduta.



8) Que tipo de sanções podem sofrer diretores/as de departamento, coordenadores/as de curso ou qualquer servidor/a público que por força do ofício tomar conhecimento da denúncia, caso não deem os encaminhamentos devidos para apuração da denúncia?

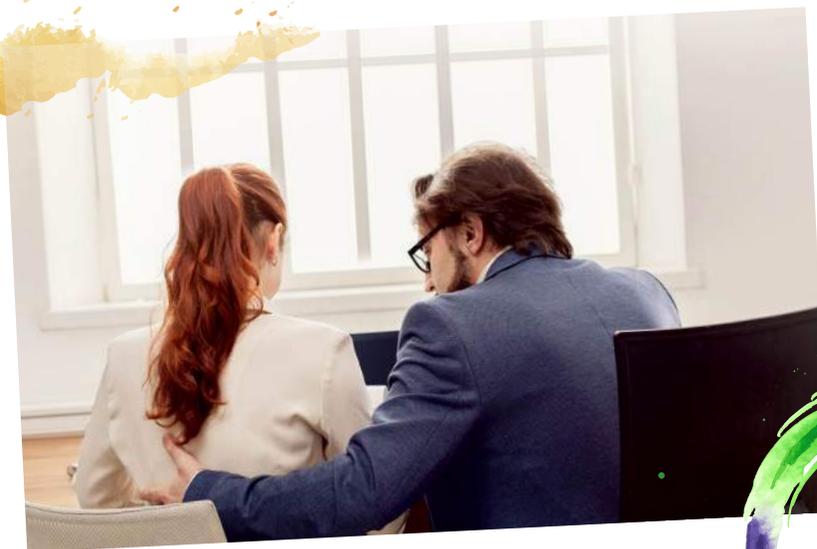
Caso o diretor/a, coordenador/a ou outro/a servidor/a público não adote os encaminhamentos necessários para apurar um ato infracional que tenha tomado conhecimento, estará ele/a infringindo os seus deveres funcionais, dentre os quais, o estabelecido no art. 175, inc. II, da Lei Estadual n. 6.677/94, e, portanto, sujeito a ser responsabilizado/a pela conduta praticada.

Art. 175 - São deveres do servidor:

I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;

...

III - observar as normas legais e regulamentares;



A CULPA NÃO É SUA

13

9) Existe algum tipo de impedimento para que a denúncia seja feita nas esferas judicial e administrativas concomitantemente?

As esferas penal, civil e administrativa são independentes, podendo, portanto, se buscar a responsabilização nessas três searas de forma concomitante.



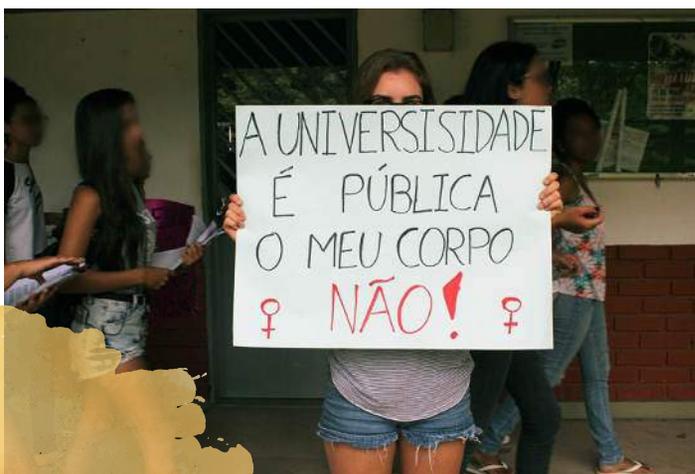
10) A AduSB pode, de alguma forma, encaminhar administrativa ou judicialmente, denúncias contra os/as docentes? Ou a denúncia só tem valor se feita pela vítima?

A AduSB detém entre as suas finalidades a defesa dos interesses de seus/as associados/as. Assim, caso algum professor/a seja vítima de assédio moral ou sexual poderá requerer o auxílio da assessoria jurídica do sindicato para defender os seus interesses na esfera penal, civil e administrativa.

11) Existe algum instrumento jurídico, acessível à Adusb, para garantir ou cobrar celeridade da apuração?

A Constituição Federal estabelece em seu art. 5º, LXXVIII, como direito individual fundamental, o da duração razoável dos processos. Assim, caso a apuração ou o processo demore bastante, o sindicato poderá postular uma maior rapidez na condução do feito. Contudo, a legislação vigente não estabelece prazos peremptórios nos processos, o que faz com que estes muitas vezes demorem bem mais do que seria o esperado.

Art. 5º ... LXXVIII a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.



A CULPA NÃO É SUA

15

ASSÉDIO DEVE SER DEBATIDO, SIM!

Sabe-se que a nossa legislação ainda é limitada na forma e conteúdo, por se basear nos mesmos princípios que estruturam a nossa sociedade opressora. Por isso o combate é necessário para forçar estes limites e romper com esses princípios. A luta fez com que alguns avanços fossem conquistados, como o reconhecimento, ainda que limitado, do assédio sexual na legislação. Há necessidade de combater o assédio em todas as instâncias, fazendo com que os procedimentos estabelecidos na legislação garantam a integridade física e psicológica de quem ousa romper com o silêncio.

Não podemos permitir que a vítima seja exposta ao constrangimento público, como se ao denunciar estivesse perturbando o ambiente. É preciso manter o procedimento das apurações de assédios em suas devidas instância em sigilo, para que não ocorra a desqualificação das denúncias. E que estas sejam mais céleres, para que não se crie sentimento de impunidade e de desestímulo às demais denúncias.

É intolerável que o assédio continue sendo naturalizado, que as denúncias sigam sem apuração e os casos impunes. É necessário agir imediatamente para reverter este quadro. Não se cale, pois os danos a sua saúde e ao seu futuro profissional podem ser irreparáveis. Denuncie!



Marcha das Mulheres pelos Direitos Sociais, Políticos e Trabalhistas | 2017



III Seminário Gênero, Raça e Classe | 2018



Roda de Conversa Contra os Assédios | 2017



Roda de Conversa sobre o Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha | 2019



A CULPA
NÃO
É SUA!



A CULPA
NÃO É
SUA

