

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

Hoje a orientação da Corregedoria é sobre assédio sexual no trabalho. Trata-se de um tema importante, não apenas em sede correcional, como, em geral, para as instituições.

O assédio atenta contra a dignidade da pessoa humana e atinge a liberdade sexual da vítima, causando consequências danosas para as vítimas e para as instituições. Sendo considerado, ainda, risco específico na gestão da ética e da integridade.

Mas quais seriam os atos passíveis de enquadramento como assédio sexual?

Atos, insinuações (piadinhas ofensivas com conotação sexual), contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que sejam uma condição clara para: manter o trabalho ou obter uma avaliação positiva; influir nas promoções da carreira do assediado; caso a vítima não ceda, prejudicar seu rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima no exercício das funções. De toda forma, as situações são analisadas caso a caso.



A Unidade Correcional deve fazer o acolhimento da vítima, desde o primeiro contato, de forma a passar segurança e demonstrar que o trabalho correcional vai ser conduzido de forma séria e respeitosa. Todavia, mister se faz a existência de elementos hábeis a materializar o fato, para preservar a dignidade do serviço público contra denúncias vazias, infundadas, perseguições, agressões à honra perpetradas por desafetos ou por pessoa de má-fé, ou que possuam apenas o fim de manchar a imagem e a distinção dos agentes públicos e da própria instituição.

Na Lei nº 8.112/90, o assédio sexual não está expressamente previsto como ilícito disciplinar. Nada obstante, tal conduta pode configurar afronta aos deveres funcionais da moralidade administrativa (artigo 116, inciso IX) e o de tratar com urbanidade as pessoas (artigo 116, inciso XI), de promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição (Art.117, V), dentre outros, podendo, ainda, configurar hipótese de demissão por improbidade administrativa (artigo 132, inciso IV), incontinência pública e conduta escandalosa (artigo 132, inciso V) e até mesmo ofensa física no serviço, a depender do caso (artigo 132, inciso VII). Conforme o enquadramento legal, poderá ensejar advertência, suspensão ou demissão.

A apuração deverá ter tratamento jurídico uniforme em Investigações Preliminares, Sindicâncias e Processos Administrativos Disciplinares (PADs). Além do mais, embora não haja previsão normativa, a composição da comissão será, preferencialmente, por servidoras do sexo feminino, apenas por questão de acolhimento, contudo, com postura imparcial.



/funaioficial

gov.br/funai