

Apresentação para Alta Gestão do MIDR

Prevenção e enfrentamento ao assédio moral e ao assédio sexual no âmbito do MIDR


Ouvidoria
Corregedoria
Comissão de Ética Setorial

Brasília, 23 de março de 2023.



Objetivos principais



- 
- Definir assédio moral e assédio sexual;
 - Diferenciar os tipos de assédio;
 - Exemplificar condutas que possam configurar assédio moral e assédio sexual;
 - Descrever as consequências do assédio para o agente público, para o MIDR e para o Estado;
 - Como agir diante de casos de assédio em sendo vítima ou testemunha ou se tomar souber;
 - Quais consequências institucionais para quem assedia;
 - Encaminhamento e tratamento dos casos de assédio na esferas correicional e ética;
 - Ressaltar a importância do apoio e do comprometimento da Alta Gestão na prevenção e no enfrentamento ao assédio moral e ao assédio sexual no âmbito do MIDR;
 - Apresentar os normativos que regem o assunto.

Assédio moral

O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de:

- Gestos;
- Palavras (orais ou escritas);
- Comportamentos ou atitudes.

Que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima.





Tipos de assédio moral

Assédio moral vertical:

Acontece entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para colocar o trabalhador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

Ascendente: assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico colocar por interesses diversos. Ações ou omissões indiretas frequentes para “boicotar” um novo gestor diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção, esses são exemplos de assédio moral desse tipo.

Tipos de assédio moral

Assédio moral horizontal:

É observado entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

Assédio moral misto:

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.



Condutas que configuram assédio moral:



- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;

Condutas que configuram assédio moral:



- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;

Condutas que configuram assédio moral:



- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;



Condutas que configuram assédio moral:

- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- Ignorar a presença da pessoa; e
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.

Condutas que configuram assédio moral CONTRA MULHERES:



- Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento;
- Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;
- Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
- Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento; e
- Proferir piadas de cunho sexista.

Frases que podem causar sofrimento e caracterizar assédio moral:

- √ É melhor você desistir! É muito difícil e isso é para quem tem garra! Não é para gente como você!
- √ Essa coordenação não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha!
- √ Se você não quer trabalhar, por que não dá lugar para outro?
- √ Teu filho vai colocar comida na sua casa? Você não pode sair para resolver problema pessoal do seu filho. Escolha: ou trabalha ou toma conta do filho!
- √ Lugar de doente é no hospital! Aqui é para trabalhar!
- √ Pessoas como você têm um monte aí fora!
- √ Você é mole! Se você não tem capacidade para trabalhar, fique em casa! Vá para a casa lavar roupa!
- √ É melhor você pedir exoneração! Você está doente! Está indo muito ao médico.
- √ Como você pode ter um currículo tão extenso e não consegue fazer essa coisa tão simples?
- √ Eu não preciso de gente incompetente igual a você!
- √ Você é mesmo difícil! Não consegue aprender as coisas mais simples, até uma criança faz isso!
- √ Não converso mais com você! A partir de agora nossa conversa será exclusivamente por e-mails.
- √ Você sabe com quem está falando? Sabe que posso te prejudicar?
- √ Você só atrapalha a equipe. Não quero mais que participe de nenhuma reunião de trabalho.
- √ Sua convicção política é ridícula! Vai estudar a história do país!

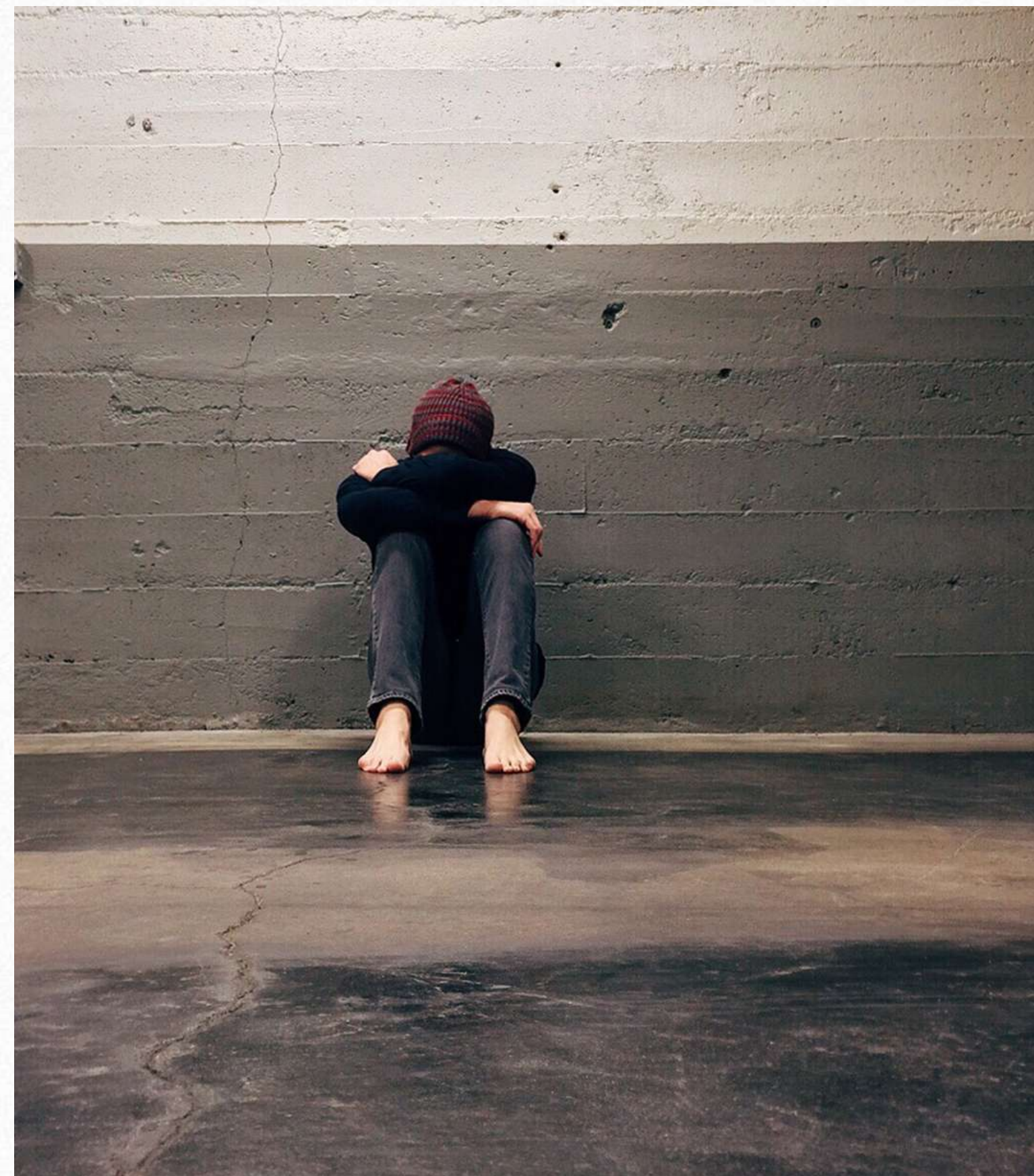
Não é assédio moral:

- Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
- Críticas construtivas; e
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada.



Possíveis consequências para o agente público:

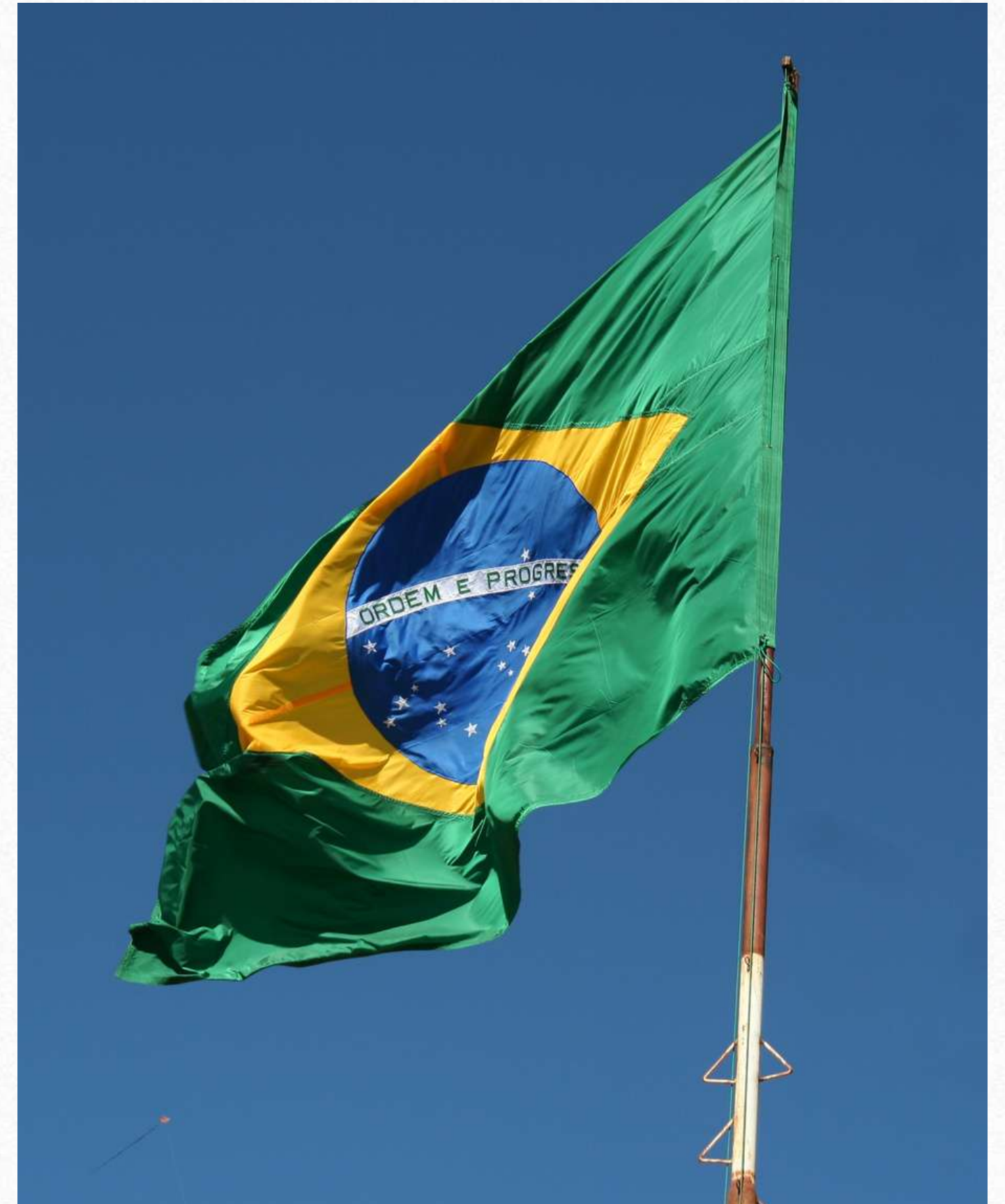
- Dores generalizadas; palpitações, tremores;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono, insônia;
- Irritabilidade constante;
- Isolamento, abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Depressão, angústia, tristeza, crises de choro;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Baixa autoestima;
- Esgotamento físico e emocional;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Dificuldades para tomar decisões (crises de competência);
- Perda do significado do trabalho;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas e
- Tentativa de suicídio, em casos extremos.



Possíveis consequências para o MIDR e para o Estado:

O assédio moral também pode trazer consequências para a organização como um todo, seja em decorrência de prejuízos financeiros ou administrativos gerados pelo clima organizacional:

- √ Degradação do ambiente de trabalho;
- √ Redução da produtividade e qualidade do trabalho;
- √ Aumento da rotatividade de pessoal;
- √ Aumento de erros e acidentes;
- √ Aumento do número de faltas;
- √ Aumento do individualismo com rompimentos de laços afetivos entre colegas de trabalho;
- √ Aposentadoria precoce;
- √ Perda de talentos no quadro de pessoal;
- √ Comprometimento da governança e integridade da organização;
- √ Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;
- √ Licenças médicas;
- √ Instalação de práticas autoritárias: apadrinhamento, tráfico de influência, fraude e corrupção;
- √ Custos com tratamentos médicos;
- √ Despesas com benefícios sociais; e
- √ Custos com processos administrativos e judiciais.



Fui vítima de assédio, o que devo fazer?

Caso esteja sofrendo assédio, não se submeta! Existem várias alternativas para enfrentar esse tipo de violência no trabalho:

- √ Resistir. Dizer, claramente, não ao assediador;
- √ Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- √ Coletar e guardar provas do assédio (bilhetes, mensagens eletrônicas, documentos que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou inúteis, documentos que provem a perda de vantagens ou de postos e outras coisas). As gravações telefônicas e ambientais de conversas, desde que feitas por um participante, também são admitidas como meio de prova;
- √ Quebrar o silêncio, buscando ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- √ Evitar conversa, sem testemunhas, com o possível agressor;
- √ Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- √ Comunicar a situação ao setor responsável, à Ouvidoria, Corregedoria ou à Comissão de Ética Setorial.

Fui testemunha ou fiquei sabendo de um assédio.

O que fazer?

Qualquer agente público que testemunhe ou que tenha conhecimento de atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho, pode fazer denúncia, inclusive anonimamente, **para o superior hierárquico e para a Ouvidoria, pelo Fala.Br.** As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de processo administrativo disciplinar instaurado pela Corregedoria, em caráter sigiloso.

Os colegas do setor podem ajudar de diversas formas:

- √ Oferecendo apoio à vítima;
- √ Se disponibilizando como testemunha;
- √ Apresentando a situação a outros colegas e solicitando mobilização;
- √ Fugindo da “rede de silêncio”, superando o medo e se solidarizando com seus colegas que estejam sendo vítimas de assédio e denunciando;
- √ Reforçando a “rede de resistência”, que ampliará a solidariedade no local de trabalho e poderá ajudar a coibir o agressor.

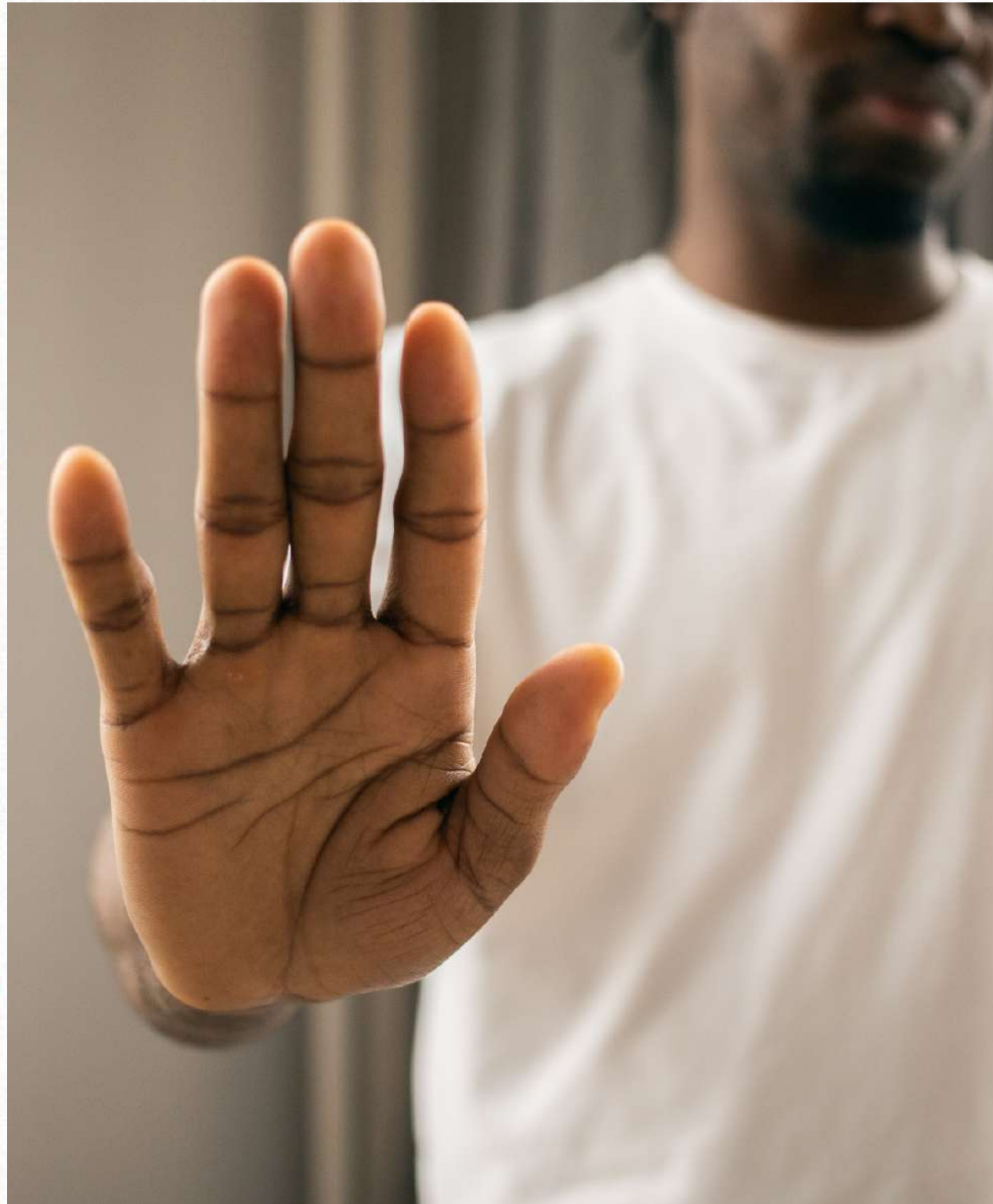
Ressalte-se o poder-dever de denunciar, sob pena de responsabilidade, conforme art. 116, inciso VI, da Lei 8.112/90 – “levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração.”

Consequências ao agressor:

A atitude será examinada sob o aspecto disciplinar, podendo culminar com penas de advertência, suspensão ou até mesmo demissão a bem do serviço público.

Em relação aos deveres impostos aos servidores, com base na Lei nº 8.112/90, tem-se que a prática de assédio moral pode provocar violação do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (artigo 116, inciso IX), de tratar as pessoas com urbanidade (artigo 116, inciso XI) e de ser leal às instituições a que servir (artigo 116, inciso II).

Além disso, a Lei nº 8.112/90 prevê que é proibido ao servidor promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição (artigo 117, inciso V) e valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em prejuízo da dignidade da função pública, proibições que são desrespeitadas em casos de assédio.



Consequências ao agressor:

A proibição de que ao servidor sejam designadas atribuições estranhas ao cargo que ocupa (artigo 117, inciso XVII), o que só é permitido em situações de emergência e transitórias, também é desrespeitada nas hipóteses em que o assediador determina que o assediado realize tarefas que não fazem parte de suas atribuições.

Ressalte-se que é assegurada a apuração criteriosa dos fatos, primeiramente por meio de juízo de admissibilidade e após, por meio de processo administrativo disciplinar.

A retaliação a denunciante deverá ser processada pela própria CGU – art. 35-A da Portaria CGU nº 581/2021 (alterada pela Portaria CGU nº 3.126/2021).





Casos da Corregedoria MDR:

PAD EM 2019 – pena de suspensão convertida em destituição do cargo em comissão – art. 117, V e 116, XI Lei 8.112/90: discussões no setor, solicitações fora do horário de trabalho ou o cumprimento de atividades em condições e prazos inexequíveis; menosprezo pelo trabalho realizado pela equipe; o acusado habitualmente expunha, criticava, humilhava e corrigia os servidores com grosserias, rispidez, gritaria; determinação de demandas de interesse pessoal, como buscar “marmitta” ou pegar impressão de boletos pessoais na impressora.

2 TACs em 2020: aproximações indesejadas; "carícia" nas costas; solicitações de abraços (não desejados); comentários e perguntas pessoais embaraçosas, indiscretas, com cunho sexual; chupar o braço de colega de trabalho; falar em tom de voz alto com subordinados.

4 casos em 2022:

a) 1 medida consensual de resolução de conflito;

b) 3 arquivamentos:

- Não houve indícios suficientes
- Situação quase contrária à versão do denunciante
- Os elementos de informação indicaram apenas ações rotineiras de delegação, monitoramento e acompanhamento das atividades delegadas.

Assédio Sexual ▲



O assédio sexual é definido por lei como o ato de 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. (Código Penal, art. 216-A).

Tipos de assédio sexual

Assédio sexual vertical (crime):

Ocorre quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no art. 216-A do Código Penal, bem como no art. 215 – A (importunação sexual).



Tipos de assédio sexual



Assédio sexual horizontal:

Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

Não é “crime de assédio” previsto no Código Penal, mas pode ser entendido como o crime de importunação sexual previsto no art. 215-A. A conduta pode também ser punida administrativamente e penalmente, enquadrada em outros tipos penais.

Conduitas que configuram assédio sexual:



- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico.
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços; e
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

A conduta só será ilícita se for praticada no local de trabalho?



Não, mas exige-se que o assédio sexual ocorra por conta do trabalho, ainda que fora do Ministério. Neste caso, também estão inclusas as relações de trabalho que não requerem a presença física do servidor (atividades externas e teletrabalho).

Por exemplo, quando é oferecida uma carona por um colega após o expediente, na qual o assediador acaba intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho. Ou nos dias de descanso, o assediador mantém o contato com a vítima, por meio de redes sociais, causando constrangimento e intimidação no retorno ao trabalho.



Não é assédio sexual:

- Elogios sem conteúdo sexual; e
- Paqueras e flertes correspondidos.

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres.

Fui vítima de assédio. O que posso fazer?

O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela que é assediada, o que dificulta a obtenção de provas. O ciclo do silêncio, causado pelo medo, constrangimento ou vergonha da vítima, alimenta o agressor e pode contribuir para que o assédio se repita outras vezes. Por isso mesmo, é importante **romper a barreira do isolamento** e trazer a público os fatos ocorridos.

Algumas atitudes são importantes para fazer cessar o assédio e evitar que ele se propague e se agrave no ambiente de trabalho:

- Resista. Diga, claramente, não ao assediador;
- Anote, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares, formando uma rede de apoio (rede de resistência); Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e mensagens eletrônicas (e-mail e redes sociais);
- Evite conversar e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o(a) assediador(a);
- Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor;
- Registre o caso na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher(DEAM) e, se, eventualmente a vítima for homem, registre a ocorrência na delegacia comum;
- Denuncie o ocorrido à Ouvidoria, pelo Fala.Br.

Sou testemunha ou fiquei sabendo de caso de assédio sexual. O que fazer?



Se você é testemunha de cena(s) de assédio sexual no trabalho ou teve conhecimento desse fato, denuncie pelos canais ao superior hierárquico e à Ouvidoria, pelo Fala.Br.

Você também pode cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima, inclusive na coleta de provas;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Denunciar, inclusive anonimamente, à Ouvidoria ou ao superior hierárquico do assediador.

E quanto ao agressor?



Embora a Lei nº 8.112/90 não aborde claramente a questão do assédio sexual, a conduta do assediador pode ser punida, pois afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta.

A prática do assédio sexual viola os seguintes deveres:

- Manter conduta compatível com a moralidade administrativa (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso IX);
- Tratar as pessoas com urbanidade (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso II).
- Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública" (art. 117, IX, da Lei nº 8.112/1990), infração grave que pode resultar na aplicação da penalidade de demissão.
- No âmbito penal: crime, sujeito à prisão;
- No âmbito cível: ressarcimento por danos morais e/ou materiais.



Contato Ouvidoria MIDR

Telefone: (61) 2034-5598

E-mail: ouvidoria@mdr.gov.br

Contato Corregedoria MIDR

Telefone: (61) 2108-1212

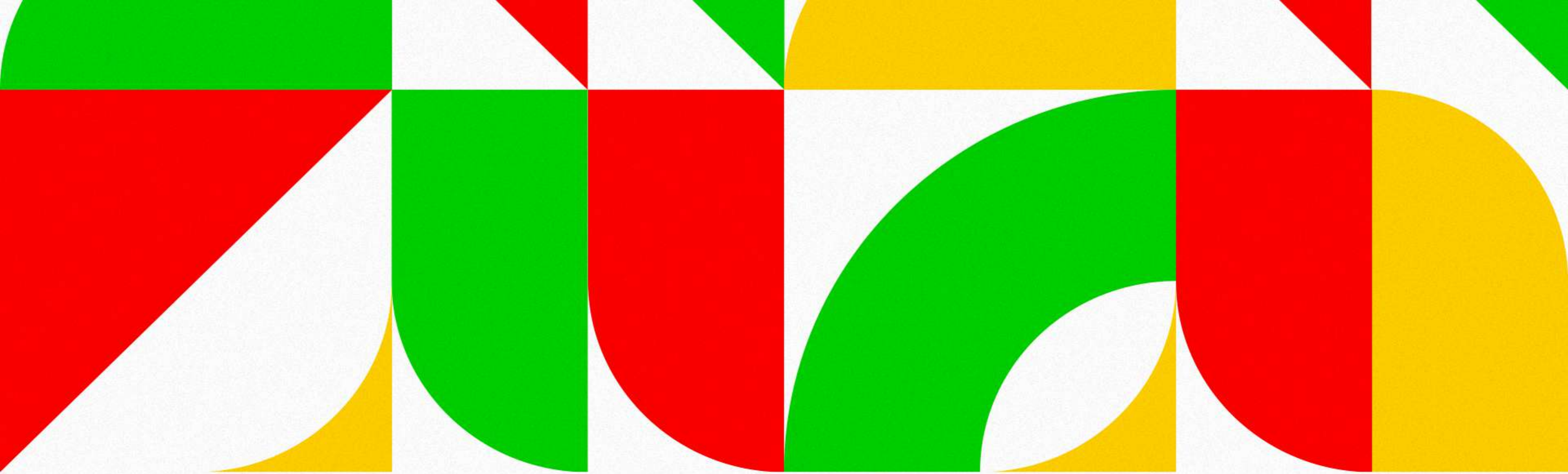
E-mail: corregedoria@mdr.gov.br

Contato Comissão de Ética Setorial

E-mail: etica@mdr.gov.br

Algumas referências consultadas:

1. Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). *Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – Pare e Repare, por um ambiente de trabalho mais positivo*. Brasília-DF, 2019.
2. Wagner, J.L; Rambo, L. I; Spacil, D. R. *Cartilha Informativa Assédio Moral no mundo do trabalho*. Wagner Advogados Associados. Santa Maria – RS, 2014.
3. Ministério da Economia. Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. *Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal*. Brasília - DF, 2020.
4. Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil. Corregedoria, Ouvidoria e Comissão de Ética. *Cartilha de Orientações e Normas e Procedimentos sobre Assédio Moral*. Brasília-DF, 2018.
5. FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. *Assédio Moral e Sexual no trabalho: prevenção e enfrentamento na Fiocruz*. Rio de Janeiro, 2014.
6. Conselho Nacional do Ministério Público. *Assédio Moral e Sexual: previna-se*. Brasília-DF, 2016.
7. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. *Assédio Moral e Sexual*. Brasília-DF, 2011.
8. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. *Assédio Moral e Sexual*. Brasília-DF, 2019.
9. Ministério do Trabalho e Emprego. Subcomissão de Gênero e Comissão de Ética do MTE. *Assédio Moral e Sexual no Trabalho*. Brasília-DF, 2010.
10. Cartilhas sobre assédio moral e sobre assédio sexual. Corregedoria do Ministério do Desenvolvimento Regional, 2020.
10. Controladoria-Geral da União. GUIA LILÁS. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. 2023. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/1/Guia_prevenção_assedio_discriminação.pdf . Acessado em 22 de março de 2023.



**MINISTÉRIO DA
INTEGRAÇÃO E DO
DESENVOLVIMENTO
REGIONAL**

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO