Escola de Governo
do Distrito Federal

Secretaria Executiva
de Valorização
e Qualidade de Vida

Secretaria
de Economia

Curso

Assédio na Administração Pública: combate e prevenção

Apresentação

Governador do Distrito Federal
Ibaneis Rocha

Secretário de Economia do Distrito Federal
André Clemente Lara de Oliveira

Secretária Executiva de Valorização e Qualidade de Vida do Distrito Federal
Adriana Barbosa Rocha de Faria

Diretora-Executiva da Escola de Governo do Distrito Federal
Juliana Neves Braga Tolentino

Escola de Governo do Distrito Federal
Endereço: SGON Quadra 1 Área Especial 1 – Brasília/DF – CEP: 70.610-610
Telefones: (61) 3344-0074 / 3344-0063

www.egov.df.gov.br

Curso

Assédio na Administração Pública: combate e prevenção

Michelle Gomes Heringer Caldeira

Escola de Governo do Distrito Federal
Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida
Secretaria de Economia

Assédio moral

Conceito

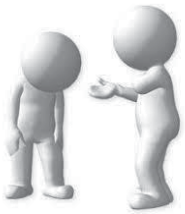
O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos servidores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções.

O assédio moral pode ser conceituado como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2001, p. 65).

Tais atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado e ofedem a dignidade ou a integridade psíquica dos servidores.

Importante destacar

O importante, para a configuração do assédio moral, **é a presença de conduta reiterada** que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.



Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Assédio moral na administração pública

Como ocorre?

Sob o ponto de vista hierárquico, o assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

- vertical descendente – de cima para baixo: do superior para o trabalhador;
- vertical ascendente – de baixo para cima: do trabalhador para o superior;
- horizontal – na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho;
- misto: horizontal e vertical.

Situações isoladas e pontuais não caracterizam assédio moral.

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Algumas características que tornam o ambiente mais propício à prática de assédio:

- estrutura hierarquizada;
- burocracia excessiva;
- regulamentação insuficiente;
- falta de compromisso;
- alta competitividade.

Algumas vantagens para o combate ao assédio moral na Administração Pública:

- estabilidade;
- maior proteção jurídica contra atos ilícitos;
- possibilidades maiores de buscar a reparação, tanto no plano administrativo como no judicial.

Escola de Governo do Distrito Federal Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida Secretaria de Economia GDF

Consequências físicas, emocionais e psicológicas decorrentes do assédio moral

Vale destacar que o assédio moral gera na vítima profundo sofrimento, modificando a forma como vê o mundo, além de alterar o modo de vivência da própria pessoa. Em alguns casos, os danos são incalculáveis, e, por esse motivo, o assédio é tratado como uma violência grave, a qual já deveria ter sido extinto das relações de trabalho.

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Importantíssimo

Os danos causados pela prática do assédio moral podem evoluir para a incapacidade laborativa temporária ou permanente e, em casos mais graves, até mesmo a morte, o que constitui um risco invisível, mas que é totalmente real e deve ser combatido.

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Resumindo:

Consequências para o indivíduo:

- dores generalizadas;
- estresse;
- alteração do sono;
- palpitações;
- irritabilidade;
- hipertensão arterial (pressão alta);
- isolamento;
- crises de choro;
- depressão;
- problemas familiares;
- síndrome do pânico;
- suicídio.

Consequências para a instituição/órgão:

- redução da produtividade;
- aumento na rotatividade de pessoal;
- aumento de erros e acidentes;
- absenteísmo;
- aposentadoria prematura;
- clima desfavorável para o trabalho;
- licenças médicas;
- demissões/exonerações.

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Consequências para a sociedade:

- custos com tratamento médico e reabilitação;
- despesas com benefícios sociais – dependência de auxílio doença e aposentadoria precoce;
- má prestação do serviço público;
- custos dos processos administrativos e judiciais.

Perfil do assediador

Em geral, o assediador é uma pessoa insegura e extremamente crítica.

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Atitudes que expressam assédio

- Retirar a autonomia do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Contestar, a todo o momento, as decisões do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Sobrecarregar com novas tarefas o servidor, estagiário ou terceirizado;
- Retirar o trabalho que normalmente competia a determinado servidor, estagiário ou terceirizado;
- Ignorar a presença do servidor, estagiário ou terceirizado assediado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;
- Passar tarefas humilhantes para servidor, estagiário ou terceirizado;

- Falar aos gritos com o servidor, estagiário ou terceirizado;
- Espalhar rumores a respeito do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Não levar em conta os problemas de saúde do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Criticar a vida particular do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Isolar fisicamente, no ambiente de trabalho, o servidor, estagiário ou terceirizado, para que este não se comunique com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima;
- Impor a determinado servidor, estagiário ou terceirizado condições e regras de trabalho personalizadas, mais trabalhosas ou mesmo inúteis, diferentes das que são cobradas dos demais;

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

- Delegar ao servidor, estagiário ou terceirizado tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que, normalmente, são desprezadas pelos outros;
- Determinar ao servidor, estagiário ou terceirizado prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- Não atribuir atividades ao servidor, estagiário ou terceirizado, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a antecedência necessária para que o servidor, estagiário ou terceirizado realize as atividades;
- Vigiar excessivamente determinado servidor, estagiário ou terceirizado assediado;

- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o servidor, estagiário ou terceirizado permanece no banheiro;
- Fazer comentários indiscretos quando o servidor, estagiário ou terceirizado falta ao serviço;
- Advertir arbitrariamente servidor, estagiário ou terceirizado ;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Instigar o controle de um servidor, estagiário ou terceirizado por outro, determinando que um trabalhador tenha controle sobre outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Alvos mais frequentes

É importante dizer que não existem estudos que venham a comprovar que a vítima do assédio tem caracterísitcas pré-definidas para se tornar uma vítima, ou seja, não há um perfil único e padronizado.

Impacto do assédio moral no clima emocional do órgão ou entidade

O órgão pode ter redução na produtividade, com probabilidade maior de ocorrência de erros, maior rotatividade de servidores nas unidades.

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Legislação

A Lei Complementar nº 840/2011, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais, trata desse assunto.

Art. 192. São infrações médias do grupo II:

I. [...]

II. **praticar ato de assédio** sexual ou **moral**;

Art. 200. A suspensão é a sanção por infração disciplinar média pela qual se impõe ao servidor o afastamento compulsório do exercício do cargo efetivo, com perda da remuneração ou subsídio dos dias em que estiver afastado.

§ 1º A suspensão não pode ser:

I. [...]

II. superior a noventa dias, no caso de infração disciplinar média do grupo II.

Projeto de Lei nº 4742/2001, que tipifica, no Código Penal, o crime de assédio moral no ambiente de trabalho. A proposta será enviada ao Senado.

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Assédio sexual

Conceito

O assédio sexual pode ser conceituado como “toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas”. (Maurício Drapeau).

É importante destacar que o assédio sexual pode ocorrer por atitude clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, de chantagem.

Mas é importante lembrar que, para caracterizar o assédio sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo – por parte de quem assedia – de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Atenção!

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes consentidos **não constituem assédio sexual**.

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Formas e tipos de assédio sexual

Assédio vertical: ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, vale-se de sua posição de "chefe" para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.

Essa forma clássica de assédio aparece literalmente descrita no Código Penal.

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.

Assédio 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.

O assédio sexual é crime!

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Requisitos para a configuração do assédio sexual

- Constrangimento provocado por agente que assim age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima, para fins de responsabilidade penal. Do ponto de vista trabalhista, o assédio sexual entre colegas de mesma hierarquia pode ser caracterizado e gerar responsabilidade ao empregador/Poder Público, ainda que por omissão, porque não garantiu meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio;
- De forma dolosa;
- Pelo comportamento do agente que visa à vantagem sexual;
- Sem o consentimento da vítima.

Para caracterizar o assédio sexual é necessário o contato físico?

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

O assédio sexual e o ambiente de trabalho

É importante que a vítima saiba que o assédio sexual pode ocorrer mesmo fora o ambiente de trabalho.

No entanto, **é necessário que as relações entre a vítima e o agressor ocorram por conta do trabalho**, e isso pode sim caracterizar o assédio sexual.

Consequências e meios de provas do assédio sexual

O assediador é servidor público e pode ser punido tanto na esfera civil como nas esferas administrativa e penal. O servidor pode sofrer até mesmo a penalidade de dispensa, após regular processo disciplinar, em caso de prática de assédio sexual.

O assédio sexual também pode configurar ato de improbidade administrativa, com base no art. 11 da Lei nº 8.429/1992, por atentar contra os princípios da Administração Pública. A prática do assédio pode levar à perda da função pública do agente.

Legislação

A Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, aborda claramente a questão do assédio sexual, vejamos:

Art. 192. São infrações médias do grupo II:

I. [...]

II. praticar ato de assédio sexual ou moral;

Código Penal

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.

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Pode-se provar a prática do assédio sexual por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, *e-mails*, documentos, áudios, vídeos, presentes, registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos.

Também é possível provar por meio de ligações telefônicas ou registros em redes sociais (Facebook, Whatsapp, entre outros) e testemunhas que tenham conhecimento dos fatos.

A responsabilidade dos gestores

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Se você é testemunha de cena de assédio sexual no trabalho:

- supere o seu medo;
- seja solidário, denuncie: você poderá ser "a próxima vítima";
- não esqueça de que o medo reforça o poder do agressor.

Não silencie, denuncie!

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Você pode, ainda:

- Oferecer apoio à vítima, até mesmo na coleta das provas;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Procurar o sindicato e relatar o acontecido;
- Apresentar a situação a outros servidores e solicitar mobilização;
- Denunciar aos órgãos competentes;
- Comunicar a situação ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Para quem e onde denunciar

Se você é vítima ou tem conhecimento da prática do assédio sexual no trabalho, você pode denunciar, inicialmente, nas localidades que possuam espaços de confiança, a exemplo de ouvidorias. É importante que essas situações sejam relatadas, desde sua origem, evitando que delas decorram maiores consequências e prejuízos ao servidor, estagiário ou terceirizado. Comunique à unidade responsável do seu orgão e ao chefe imediato do assediador.

Deve-se garantir a existência de mecanismos internos de denúncia sigilosa como forma de estruturar mecanismos de combate ao assédio moral e sexual nas organizações.

Como acabar com o assédio?

A prevenção e o enfrentamento ao assédio são tarefas contínuas dentro de uma organização, especialmente pelo fato de o quadro de colaboradores estar em constante transformação.

Derrotar a prática do assédio sexual no trabalho é parte integrante da luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

A ação contra o assédio sexual não é uma luta de mulheres contra homens. Ela é uma luta de todos, independentemente do gênero, que desejam ambiente de trabalho saudável.

Os danos provocados tanto por assédio moral como sexual não se consegue desfazer.

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Teletrabalho e assédio moral

O assédio moral em tempos de teletrabalho compulsório, embora não seja mais difícil de ser identificado, tem características diferentes.

Elas estão intrinsecamente ligadas à **invasão de privacidade**.

O gestor precisa praticar a **gestão contingencial**, que é olhar as características e as necessidades de cada subordinado, buscando entender o que é ou não possível fazer.

O gestor e o servidor devem usar a **Comunicação Não Violenta** – enxergar as necessidades uns dos outros – buscando conciliar um lado e o outro.

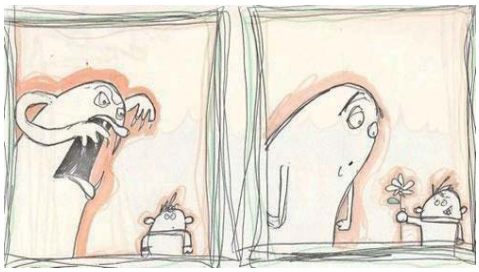
Escola de Governo do Distrito Federal Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida Secretaria de Economia GDF

Escola de Governo do Distrito Federal Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida Secretaria de Economia GDF

Comunicação Não Violenta (CNV)

A CNV é um processo conhecido por sua capacidade de inspirar ação compassiva e solidária.

É a arte de conversar e produzir boas conexões.



Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Ensinada há mais de 40 anos por uma rede mundial de mediadores, facilitadores e agentes voluntários, fundada pelo psicólogo Dr. Marshall Rosenberg, a CNV está sendo utilizada em cada nível da sociedade por um crescente número de pessoas que desejam intervir e agir com meios práticos e eficazes em favor da paz.

Os quatro passos da CNV

1º) Observar sem julgar;

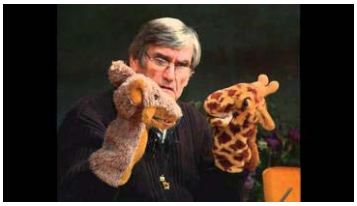
2º) Nomear os sentimentos;

3º) Identificar e expressar necessidades;

4º) Formular pedidos claros e viáveis.

Escola de Governo do Distrito Federal Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida Secretaria de Economia GDF

Comunicação Não Violenta



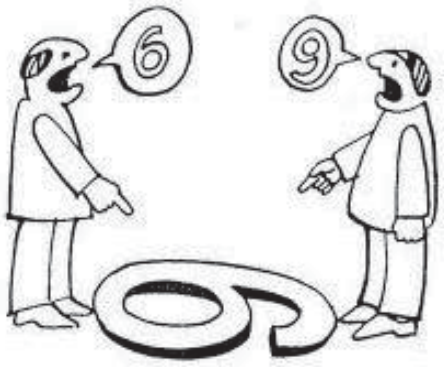
- Aprender a observar;
- Identificar sentimentos;
- Falar com empatia;
- Escutar com profundidade;
- Expressar necessidades;
- Fazer pedidos positivos e práticos.

Mediação de conflitos

Conflito: é uma situação que envolve um problema, uma dificuldade e pode resultar posteriormente em confrontos, geralmente entre duas partes ou mais, cujos interesses, valores e pensamentos podem observar posições diferentes e opostas.

Mediação: é o método consensual de solução de conflitos que visa à facilitação do diálogo entre as partes, para que melhor administrem seus problemas, e consigam, por si só, alcançar uma solução. Administrar bem um conflito é aprender a lidar com ele, de maneira que o relacionamento com a outra parte envolvida não seja prejudicado.

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF



Processo Administrativo Disciplinar nos casos de assédio moral e sexual – consequências

Escola de Governo do Distrito Federal
Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida
Secretaria de Economia
GDF

Encaminhamentos após o recebimento da denúncia no ambiente de ouvidoria

Após os devidos registros no sistema de ouvidoria, as denúncias de assédio deverão ser encaminhadas à **Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio**, que tem como objetivo analisar e verificar a existência ou não de indícios mínimos de ocorrência de assédio moral ou sexual.

Havendo indícios da prática de assédio moral ou sexual por servidor, a denúncia será encaminhada à autoridade competente para apuração dos fatos, mediante sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar e, posteriormente, encaminhado à Polícia Civil do Distrito Federal e ao Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

A Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio proporá ações de prevenção, visando a garantir ambiente de trabalho livre de violência.

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Juntos devemos trabalhar por ambiente de trabalho saudável, seguro e inclusivo.

Assédio moral e sexual são inaceitáveis e devem ser abolidos das relações de trabalho.

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Obrigada pela participação!

Michelle Gomes Heringer Caldeira
Chefe da Assessoria de Apoio aos Julgamentos
Controladoria-Geral do Distrito Federal
michelle.heringer@cg.df.gov.br

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

Escola de Governo do Distrito Federal | Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida | Secretaria de Economia | GDF

http://egov.df.gov.br