CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

ORIENTAÇÕES PARA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO NO GOVERNO FEDERAL

NOVEMBRO • 2024

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

Setor de Autarquias Sul Q. 5 Ed. Multibrasil, Bloco A - Asa Sul, Brasília - DF, 70070-050

www.cgu.gov.br

Vinícius Marques de Carvalho
MINISTRO DA CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

Eveline Martins Brito
SECRETÁRIA-EXECUTIVA

Karen Daniele De Araujo Pimentel
SECRETÁRIA-EXECUTIVA ADJUNTA SUBSTITUTA

Ariana Frances Carvalho De Souza
OUVIDORA-GERAL DA UNIÃO

Izabela Correa
SECRETÁRIA DE INTEGRIDADE PÚBLICA

Ana Túlia Macedo
SECRETÁRIA DE ACESSO À INFORMAÇÃO

Ricardo Wagner De Araújo
CORREGEDOR-GERAL DA UNIÃO

Marcelo Pontes Vianna
SECRETÁRIO DE INTEGRIDADE PRIVADA

Ronald Da Silva Balbe
SECRETÁRIO FEDERAL DE CONTROLE INTERNO

COORDENAÇÃO DO PROJETO
DE REVISÃO DO GUIA LILÁS:
Ariana Frances Carvalho de Souza

ARQUITETURA DA INFORMAÇÃO:
Ariana Frances Carvalho de Souza
Iara Azevedo Vitelli Viana
Kátia Gonçalves Sousa

EQUIPE TÉCNICA:
Bruno Wahl Goedert
Carla Rodrigues Cotta
Daniel Mol Marcolino
Danilo Shimabukuro Lins
Debora Francolin Quintela
Fabio Silveira de Oliveira
Fernanda Stheffane Ribeiro dos Santos
Iara Azevedo Vitelli Viana
Kátia Gonçalves Sousa
Naiara Pontes Diniz de Oliveira
Rodrigo Lofrano Alves dos Santos
Simone Gama Andrade

CONTRIBUIÇÃO DE ESPECIALISTAS:
Claudia Couto Rosa Lopes
Cristiane dos Santos Pereira
Fabio Moassab Bruni
Mayra Cotta
Thayná Yaredi

CONCEPÇÃO EDITORIAL E DIAGRAMAÇÃO: Think Olga

Gostou do Guia ou ficou com alguma dúvida?
Converse com a CGU pelo Fala.BR - falabr.cgu.gov.br

Permitida a reprodução desta obra, de forma parcial ou total, sem fins lucrativos, desde que citada a fonte ou endereço da internet no qual pode ser acessada integralmente em sua versão digital.
Copyright © 2024 Controladoria-Geral da União CGU

Sumário

4 VAMOS CONVERSAR SOBRE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO?

10 ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

14 MATRIZ PARA AVALIAÇÃO DA GRAVIDADE DE CONDUTAS

24 O QUE É ASSÉDIO MORAL?

34 O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

42 O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

48 BASES JURÍDICAS

52 JORNADA DA DENÚNCIA

68 GLOSSÁRIO

69 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

70 ESTUDOS DE CASO

VAMOS CONVERSAR SOBRE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO?

Esta segunda edição do Guia Lilás traz diversos aprendizados sobre a temática da prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação. Ao longo do último ano, o Guia se mostrou uma iniciativa dedicada a se tornar uma referência sobre assédios e discriminação para todo o serviço público federal. A nova versão consolida uma série de aprendizados e referências no âmbito da atuação da Controladoria-Geral da União no Grupo de Trabalho Interministerial que elaborou o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na Administração Pública Federal, previsto no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD).

Debater esta temática colabora para a promoção da integridade no nível individual, considerando cada pessoa que exerce atividade pública, e no nível organizacional. Desse modo, a atuação de todos se alinha ao interesse público e aos valores da Administração Pública Federal, viabilizando a construção de ambientes saudáveis nas relações de trabalho em cada uma das organizações. Isso requer ações de prevenção, detecção e enfrentamento de desvios de conduta, violações ou desrespeito a direitos, valores e princípios que impactem essas relações - assédio moral, assédio sexual e discriminação - exigindo uma mudança cultural nas organizações públicas, que fortaleça a confiança, a credibilidade e a reputação institucional.

Reconhecemos que essa mudança não ocorre da noite para o dia: requer diálogo contínuo e comprometimento a longo prazo. Este Guia se propõe a ser um aliado essencial para toda a administração pública (servidores, empregados públicos, trabalhadores, gestores, ouvidorias e corregedorias, entre outros atores), oferecendo apoio e orientação valiosos durante conversas difíceis e tomadas de decisão.

Entendemos que os assédios e as discriminações são problemas complexos que requerem o envolvimento de todos e todas para que sejam verdadeiramente resolvidos. Por meio do Guia, esperamos fornecer as ferramentas e recursos necessários para iniciar a jornada rumo a um ambiente mais seguro e inclusivo para todas as pessoas.

Aqui, você encontra uma fonte confiável de conhecimento e inspiração, que capacita indivíduos e organizações a tomarem medidas significativas no enfrentamento ao assédio e à discriminação.

Juntos, podemos iniciar a transformação necessária para construir um ambiente de trabalho seguro, onde todos possam se expressar e se desenvolver livremente.

TÁ NA LEI!

“A Administração Pública deve se guiar pelo princípio da igualdade, da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação, do direito à saúde e da segurança no trabalho.”

- ARTIGOS 1º, INCISOS III E IV; 3º, IV; 6º; 7º, INCISO XXII; 37 E 39, § 3º; 170, CAPUT, 5º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.
- DECRETO Nº 4.377, DE 13 DE SETEMBRO DE 2002 - CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER
- DECRETO Nº 65.810, DE 8 DE DEZEMBRO DE 1969. CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TÔDAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL.

A **Organização Internacional do Trabalho - OIT** adotou a Convenção nº 190 sobre violência e assédio em junho de 2019. A Convenção nº 190 da OIT é um instrumento legal acordado pelos governos, empregadores e trabalhadores e não inclui só abuso físico: inclui assédio sexual; maus-tratos verbais; bullying; coação; ameaças; falta de recursos; negação de acesso aos serviços e privação de liberdade.

Afinal, por que falar de assédio e discriminação no ambiente de trabalho?

Criar um ambiente de trabalho saudável no setor público exige que todos compreendam situações que possam favorecer o surgimento de assédio ou da discriminação.

Isso inclui:

Saber IDENTIFICAR cenários que propiciem essas violações;

Entender como BUSCAR APOIO ao reconhecê-las; e

Garantir que, quando já tiverem ocorrido, as pessoas acessem os espaços institucionais de ACOLHIMENTO e se sintam seguras para denunciar às ouvidorias, possibilitando uma apuração justa pelas unidades correcionais.

Um dos principais objetivos deste guia é ampliar o conhecimento de gestores, trabalhadores do setor público federal para lidar com as microviolências do dia a dia, que muitas vezes são ignoradas, mas que têm potencial para criar ambientes permissivos à violência. Essas microviolências podem escalar e se transformar em assédio moral, sexual e discriminação.

Muitas vezes, os assédios e as discriminações começam de forma sutil, disfarçados como uma brincadeira de mau gosto ou um conflito momentâneo, dificultando sua percepção como uma violação grave. Essa violência, geralmente psicológica, pode passar despercebida no início, mas, com o tempo, os efeitos negativos à saúde mental dos envolvidos se tornam evidentes.

É fundamental que todos compreendam que os assédios e as discriminações são situações evitáveis, que demandam intervenção antes que se agravem e causem ainda mais danos às vítimas. Para isso, é imprescindível conhecer as diferentes formas dessas violências e como elas se manifestam no ambiente de trabalho.

Violências no ambiente de trabalho como

ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO,

das mais simples às mais complexas

AMEAÇAM

o direito de toda pessoa que trabalha na administração pública ter um ambiente de trabalho livre de violência

VIOLAM

princípios como a dignidade da pessoa humana e moralidade no serviço público, comprometendo a integridade pública na organização.

ATINGEM PRINCIPALMENTE

(COMO É DESTACADO NA CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT)

- mulheres
- pessoas negras
- pessoas indígenas
- pessoas com deficiência
- pessoas LGBTQIA+
- mulheres transexuais e travestis
- pessoas atravessadas pela discriminação etária, especialmente as mulheres

NO BRASIL, DESDE 2019, NA 16ª CONFERÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE, **SE USA A SIGLA LGBTQIA+**, QUE ADICIONA À POPULAR SIGLA LGBT AS PESSOAS INTERSEXO E OUTRAS IDENTIDADES REPRESENTADAS PELO SÍMBOLO ✚ [1]

Gostaria de saber mais sobre quem são as pessoas que fazem parte desses grupos? Conheça o GLOSSÁRIO no final deste guia (pg 70)

1. A sigla LGBTQIA+ foi formalizada de acordo com o Decreto 11.848, de 26 de dezembro de 2023.

BRASIL EM NÚMEROS

Quem são as potenciais vítimas?

Mulheres

DADOS THINK EVA:

47% das mulheres já foram **assediadas** no mercado de trabalho

Só **5%** delas **denunciou** na empresa

1 em cada 6 mulheres vítimas de assédio sexual **pede demissão**

35% das mulheres afirmam viver sob constante **medo**

30% sentem **falta de confiança** em si e nos outros

DADOS DE ESTUDO REALIZADO PELA OUVIDORIA-GERAL DA UNIÃO COM DADOS DO FALABR[2] (DISPONÍVEL NO SITE DA CGU):

87% da possível **vítima** de assédio sexual é do gênero feminino

95% do **denunciado** de assédio sexual é do gênero masculino

2. O Fala.BR é a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação do Poder Executivo Federal. Por meio dela, é possível enviar pedidos de acesso à informação e manifestações de Ouvidoria (denúncias, elogios, reclamações, sugestões e solicitações) aos órgãos e entidades. A plataforma é completamente gratuita e está disponível na Internet. O Fala.BR foi lançado pela Controladoria-Geral da União (CGU) em 1º de agosto de 2019. Fonte: Fala.BR — Acesso à Informação (www.gov.br)

BRASIL EM NÚMEROS

Quem são as potenciais vítimas?

Pessoas LGBTQIA+

DADOS NEB/FIOCRUZ 2020:

24% das pessoas **LGBTQIA+** sofreram discriminação, assédio ou intimidação no ambiente de trabalho

...enquanto esse percentual é de

12% entre pessoas **hétero**

Pessoas com deficiência

DADOS MPT SP 2020:

das **pessoas com deficiência** sofrem discriminação, assédio moral e sexual e violência física no trabalho

Profissionais negros

DADOS INSTITUTO ETHOS, EM PARCERIA COM A ONU MULHERES E O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (2018):

dos profissionais **negros** no Brasil já sofreram um tipo de **preconceito racial** no ambiente de trabalho*

Nos **cargos gerenciais**, negros(as) ocupam **29,5%** dos cargos e brancos(as), **69%**

...apesar da população negra corresponder a **56%** da população brasileira (dados do Censo do IBGE de 2022)

Continuando...

Até aqui, apresentamos dados que ajudam a entender melhor as situações de violência. No entanto, transformar esse conhecimento em ação, como registrar uma denúncia nas ouvidorias, exige confiança e segurança por parte das vítimas que sofrem violências no ambiente de estudo e trabalho.

Para fortalecer a confiança dos trabalhadores do setor público, destacamos três eixos de ação fundamentais:

INTENSIFICAÇÃO das iniciativas voltadas à promoção da integridade no serviço público;

VALORIZAÇÃO de condutas positivas, conforme orientado pela Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2017);

CONSTRUÇÃO de ambientes de trabalho seguros e saudáveis para todos.

Assegurar **relações profissionais saudáveis** e promover **ambientes de trabalho respeitosos e éticos** é essencial para o bem-estar físico e mental.

Para enfrentar o assédio moral, sexual e discriminação, **SEGUIMOS ALGUNS PILARES:**

UNIVERSALIDADE:

As mudanças devem impulsionar o bem-estar de **TODAS** as pessoas

COMPROMISSO INSTITUCIONAL:

A **ALTA GESTÃO** tem o **COMPROMISSO** de enfrentar todas as formas de assédio e discriminação em sua instituição.

FOCO NA VÍTIMA:

Todo o trabalho está centrado no **APOIO** e no acolhimento à vítima.

VISIBILIDADE:

A Administração deve ter mecanismos e sistemas de monitoramento e geração de dados com sistematização de relatórios para acompanhamento e tomada de decisão.

PREVENÇÃO:

Atividades de capacitação, letramento e sensibilização são importantes para a prevenção de assédio moral e sexual e de todas as formas de discriminação.

RESOLUTIVIDADE:

Procedimentos para a denúncia de casos e suspeitas e, para sua apuração devem ser bem definidos para que o acolhimento à vítima seja assertivo.

CONFIDENCIALIDADE:

As identidades devem ser protegidas para evitar exposição, revitimização e retaliações[3].

3. No caso de um processo de responsabilização, a identidade da vítima e das testemunhas não podem ser ocultadas do investigado ou acusado.

ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

Assédios e discriminações são problemas coletivos e individuais que impactam a convivência entre colegas de trabalho, violam a dignidade e a integridade das pessoas, a salubridade do ambiente, a saúde física e mental da pessoa trabalhadora e a sua produtividade.

A discriminação, o assédio moral e o sexual no ambiente de trabalho são uma realidade que, embora difícil de ser captada unicamente com dados de denúncias, tem sido demonstrada por algumas pesquisas. Pesquisas de 2005[4], 2015[5] e 2020[6] apontam que tanto homens quanto mulheres sofrem com essas violências no ambiente de trabalho, sendo as mulheres as mais afetadas por essa forma de violência. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) destaca que o gênero, a raça e a etnia também são fatores de discriminação.

Para caracterizar e contextualizar os assédios e as discriminações é preciso conversar sobre as relações de poder no ambiente de trabalho e suas intersecções com gênero e raça, que perpetuam as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade.

Os episódios de assédio moral e sexual são reflexos das relações de poder arraigadas em nossa sociedade, destacadamente o machismo, que infelizmente também se manifesta no ambiente de trabalho. Isso pode resultar em líderes que abusam de sua posição para humilhar e constranger seus subordinados. Essa conduta prejudica o clima organizacional e inibe a livre expressão de ideias e contribuições dos trabalhadores. Sem uma atuação eficaz para lidar com tais abusos, as instituições do setor público federal enfrentam sérias consequências, como baixo engajamento, queda na produtividade e alta rotatividade.

Ambientes com estruturas muito rígidas e hierarquizadas favorecem a ocorrência de assédios e discriminações. É importante que hajam esforços para minimizar efeitos violentos dessa assimetria, assim como espaço para acolher os conflitos que eventualmente surjam.

4. Segundo um estudo realizado pela médica Margarida Barreto, da PUC-SP, as mulheres são mais frequentemente alvo de assédio moral do que os homens. Enquanto 65% das entrevistadas relataram experiências de violência psicológica repetidas, apenas 29% dos entrevistados masculinos vivenciaram situações semelhantes. Disponível em https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf

5. De acordo com uma pesquisa realizada pela vagas.com para a BBC Brasil, a maioria das situações constrangedoras (84%) são praticadas pelos superiores hierárquicos das vítimas, por indivíduos com cargos mais elevados dentro das empresas ou até mesmo pelos colegas de trabalho. Os resultados da pesquisa, que contou com a participação de quase cinco mil pessoas em todo o país, revelam a gravidade desse problema. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb

6. Pesquisa "O ciclo do assédio sexual nos ambientes profissionais" realizada em 2020 pela Think Eva. Disponível em: https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/

Está na dúvida sobre o que pode e o que não pode falar ou fazer no trabalho?

RÉGUA DA VIOLÊNCIA[7]

Apesar de ser comum o uso do termo "assédio" para se referir a um conjunto diverso de situações de assédio moral e sexual, é preciso falar sobre uma gradação da potencial violência de atitudes diversas e também sobre termos diferentes para estas condutas inadequadas. Além de ser relevante para um processo de apuração administrativa (ou criminal), quando colocamos numa espécie de régua estas situações, percebemos o quanto é importante as instituições públicas atuarem nos níveis mais brandos dessas violências, num esforço de prevenir situações mais graves e com danos por vezes irreversíveis.

E esta nomeação propicia um monitoramento mais robusto das situações, podendo gerar relatórios mais certeiros para tomadas de decisões e para a atuação institucional nestes ambientes. Não é necessário que a pessoa que relata uma conduta inadequada saiba como classificá-la corretamente, mas o trabalho de apuração é facilitado quando nomeamos as ações que em geral fazem parte de uma apuração sobre casos de assédios.

ALERTA!

A **SOBREPOSIÇÃO DE TIPOS DE VIOLÊNCIA** DE GÊNERO É COMUM E A DIFICULDADE EM DEMARCAR COM PRECISÃO CADA UM DELES NÃO É UM IMPEDIMENTO PARA TRATÁ-LOS COMO UM CASO COMPLEXO.

Não ofensivo

Opiniões corriqueiras em temas como cabelo e roupa.

EXEMPLOS:

- Elogios educados à aparência.
- Interações informais, mas respeitosas, entre colegas.

Constrangedor e levemente ofensivo

Comentários que afirmam ou sugiram distinções de gênero desfavoráveis às pessoas.

EXEMPLOS:

- "Piadas" que exploram papeis opressivos de gênero e raça.
- Opiniões que reforçam algum tipo de inferioridade das mulheres.
- Objetificação de mulheres.

Ofensivo

Práticas insensíveis às questões de gênero, raça, idade e deficiência.

EXEMPLOS:

- Negar injustificadamente oportunidades de trabalho e promoções a uma mulher que acaba de ter filhos ou engravidar.
- Negar oportunidades de trabalho a pessoas com deficiência pela necessidade de adaptação do ambiente.

Bastante ofensivo

Comportamentos ou comentários intencionalmente humilhantes e ou insultantes.

EXEMPLOS:

- Chamar a uma pessoa por apelidos discriminatórios ou inferiorizantes de forma reiterada.
- Convidar insistentemente um colega para jantar mesmo depois de muitas recusas.
- Flertes não consentidos.

Assédio Sexual

Comportamentos transgressores ou agressivos e fisicamente intrusivos.

EXEMPLOS:

- Sugerir que uma pessoa pode ser punida caso não concorde em fazer sexo com o agressor.
- Fazer massagens não solicitadas, toques não consentidos.

Violência mais grave

Comportamento envolvendo coerção, violência, ameaça ou agressão física.

EXEMPLOS:

- Tentar beijar alguém à força.
- Agarrar as partes sexuais de alguém.

7. Material adaptado por Mayra Cotta a partir da régua de Kathleen Kelley Reardon para Harvard Business Review, 2018. "It's not always clear what constitutes sexual harassment. Use this tool to navigate gray areas." Disponível em: https://hbr.org/2018/06/its-not-always-clear-what-constitutes-sexual-harassment-use-this-tool-to-navigate-the-gray-areas

MATRIZ PARA AVALIAÇÃO DA GRAVIDADE DE CONDUTAS

Foco em assédio e discriminação[8]

O ambiente de trabalho deve ser seguro, sadio e inclusivo. Para assegurar que condutas inapropriadas, como assédio e discriminação, sejam eficazmente identificadas, avaliadas e geridas, é imperativo o desenvolvimento de uma matriz para avaliação de gravidade dessas condutas. A utilização desta matriz, especialmente focada em assédio e discriminação, ajuda a garantir uma abordagem consistente e justa na gestão destes incidentes, proporcionando critérios claros para avaliar a seriedade das condutas e determinar as consequências adequadas.

Além disso, ela reforça o compromisso da instituição com um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, aumentando a confiança de todas as pessoas para relatar incidentes, sabendo que serão tratadas de maneira eficaz e equitativa. Essa prática não apenas protege os indivíduos, mas também promove de modo consistente uma cultura organizacional de integridade.

DICA:

Uma instituição pode criar uma memória de casos, categorizando-a a partir dessa matriz, de modo a consolidar aos poucos uma padronização na avaliação das condutas e a apoiar o trabalho futuro de recebimento de relatos.

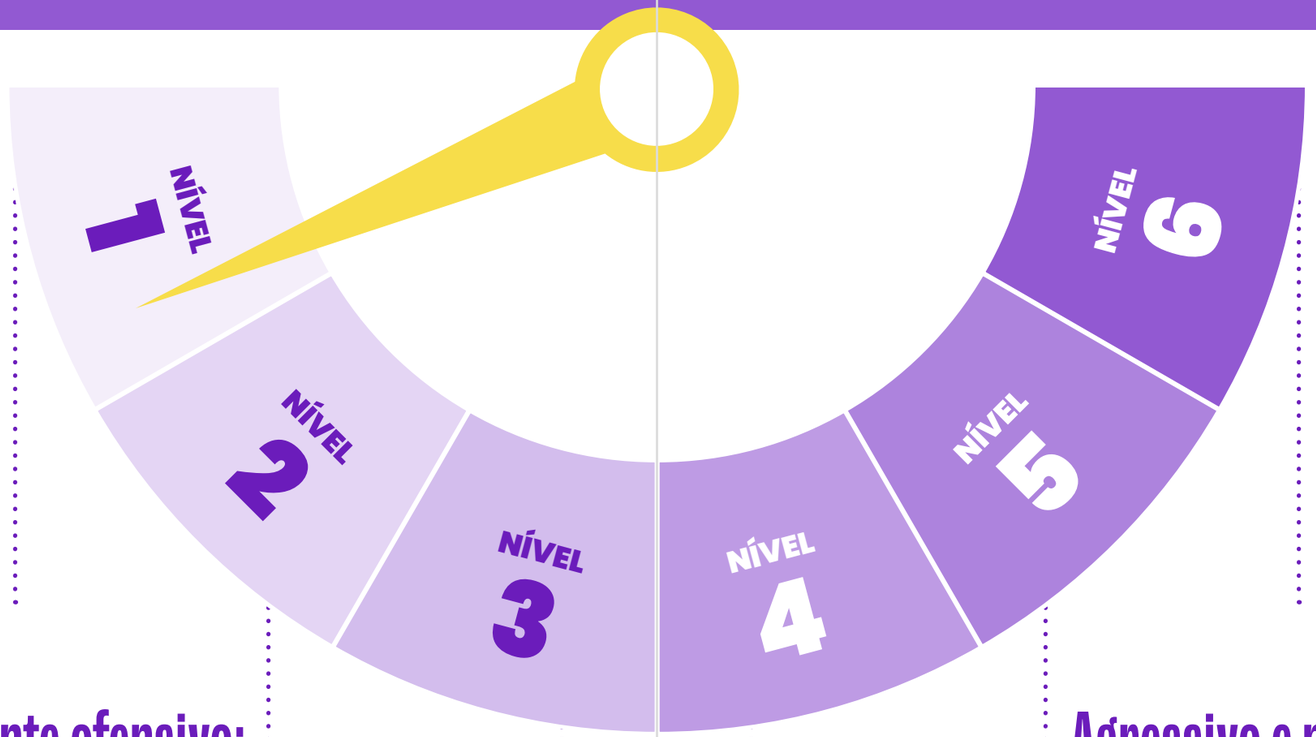
8. Concepção da matriz orientativa por Mayra Cotta, em consultoria prestada à CGU

AVALIAÇÃO DAS CONDUTAS

A implementação de uma métrica para avaliar a gravidade de condutas inapropriadas no ambiente de trabalho é o primeiro passo na matriz de gravidade. Esta métrica, estruturada em diferentes níveis de severidade, permite que gestores identifiquem e classifiquem comportamentos problemáticos de forma clara e objetiva.

Ao utilizar esta régua de gravidade na página a seguir, a organização pode aplicar **respostas proporcionais e adequadas**, desde ações educativas até medidas disciplinares, dependendo do nível de ofensa. Isso não apenas ajuda a prevenir futuros incidentes, mas também **minimiza a subjetividade** nas decisões e **reforça a confiança** no tratamento justo de todas as questões relacionadas a condutas inapropriadas.

Vejamos a escala de gravidade de um comportamento específico:



Em geral, não ofensivo:

Esta categoria abrange comportamentos e comentários que são socialmente aceitáveis e cotidianos, que não implicam julgamentos ou avaliações baseadas em características pessoais ou culturais. Tais interações são geralmente percebidas como neutras e não provocam desconforto ou ofensa entre as partes envolvidas. São típicos em contextos cordiais e profissionais e não afetam a dignidade ou o respeito mútuo entre colegas. **São exemplos comentários sobre alguém ter mudado o corte de cabelo, elogios por uma roupa nova, ou discussões sobre assuntos neutros como o clima.**

Constrangedor e levemente ofensivo:

Inclui comportamentos que, embora possam não ser intencionados para prejudicar, acabam criando uma atmosfera de desconforto ou embaraço. Esses comentários ou ações podem ser percebidos como desrespeitosos ou insensíveis, especialmente quando evocam estereótipos ou preconceitos sutis. Ainda que os danos não sejam graves, tais atitudes podem começar a erodir o sentimento de segurança e pertencimento no ambiente de trabalho. **São exemplos as perguntas ou afirmações sobre habilidades de trabalho baseadas em estereótipos de gênero, ou comentários sobre a aptidão física ou aparência de pessoas de certos grupos étnicos.**

Ofensivo:

Esta categoria é caracterizada por uma evidente falta de consideração pelas diferenças individuais, sociais e culturais, manifestando-se por meio de ações ou palavras que reforçam negativamente estereótipos ou preconceitos e/ou que reproduzem estruturas de privilégio. Tais comportamentos são mais diretos e evidentes, podendo afetar significativamente o bem-estar emocional do indivíduo alvo, além de perturbar o ambiente de trabalho como um todo. **São exemplos dessas condutas piadas ou insinuações sobre a orientação sexual de uma pessoa, uso de apelidos pejorativos com marcas raciais ou de gênero, retirar oportunidades de trabalho por questões relacionadas ao gênero.**

Agressivo e fisicamente violento:

Representa a forma mais extrema de conduta inapropriada, envolvendo agressões físicas, ameaças de violência grave, ou qualquer forma de coerção que coloque em risco a segurança física dos indivíduos. Essas ações não só têm um impacto devastador sobre as vítimas, mas também comprometem a cultura e a integridade da organização, exigindo uma resposta imediata e medidas disciplinares severas. **São os comportamentos que representam uma ameaça direta à integridade física ou psicológica de uma pessoa, incluindo qualquer forma de coerção ou violência física.**

Agressivo e não-fisicamente violento:

Envolve ações persistentes ou degradantes baseadas em gênero, raça ou sexualidade. Este nível inclui comportamentos que não apenas violam a dignidade da pessoa, mas também criam um ambiente hostil e intimidador, que pode ter repercussões legais sérias para os perpetradores e para a instituição. **Consistem em avanços sexuais não solicitados, comentários racistas, compartilhamento ou armazenamento de material pornográfico no local de trabalho e a sugestão de retaliação a alguém que não queira se envolver sexualmente com a pessoa.**

Bastante Ofensivo:

Comportamentos ou declarações que são explicitamente humilhantes ou degradantes, frequentemente intencionais e com o objetivo de insultar ou diminuir a pessoa no contexto de suas características pessoais ou sociais. Inclui também condutas fisicamente intrusivas, como toques não solicitados. Tais ações são altamente prejudiciais, provocando danos emocionais substanciais e possivelmente afetando a saúde mental e a produtividade dos envolvidos. **São exemplos os insultos diretos e ostensivos, comentários depreciativos sobre a capacidade intelectual de uma mulher, a humilhação ou ridicularização maliciosa de alguém por suas características físicas, sociais ou culturais e a imitação ofensiva do sotaque de alguém.**

*** Cada um desses níveis reflete a necessidade de uma resposta organizacional proporcional ao impacto e à gravidade das condutas, garantindo a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todas as pessoas.**

+ INCLUSÃO DE FATORES ADICIONAIS NA AVALIAÇÃO

Para aprimorar a matriz de avaliação da gravidade das condutas inapropriadas no ambiente de trabalho, é essencial considerar fatores adicionais que complexificam a análise e fornecem uma conjuntura mais detalhada para cada incidente. Isso ajuda a entender melhor a situação e a tomar decisões mais informadas sobre as ações corretivas apropriadas. Aqui estão os fatores adicionais a serem integrados à matriz:

FATOR 1 + Contexto em que ocorreu a conduta:

Considere o ambiente e as circunstâncias específicas em que a conduta ocorreu, como durante uma reunião, em conversas informais, ou em eventos sociais da empresa. Uma conduta pode ser percebida de maneira diferente dependendo de onde e como ocorreu. Por exemplo, um comentário inapropriado durante uma apresentação formal pode ter um impacto mais grave do que o mesmo comentário em um contexto informal. Se por um lado condutas discriminatórias em contextos formais ou públicos podem ser vistas como mais graves devido ao seu amplo impacto potencial ou ao exemplo negativo que configuram, por outro lado comportamentos inapropriados com conotação sexual que acontecem em salas fechadas, embarcações e lugares isolados devem ser considerados mais graves, uma vez que essa condição contribui para uma sensação maior de vulnerabilidade da possível vítima.

COMO AVALIAR:
Analise o ambiente e as circunstâncias específicas em que a conduta ocorreu. Importante considerar se o evento aconteceu em um local público dentro da empresa, durante uma reunião oficial, ou em um contexto social como uma confraternização. Avalie a presença de outras pessoas e como isso poderia influenciar a percepção e o impacto da conduta.

COMO CATEGORIZAR:

- **Formal/Informal:** conduta ocorre em reuniões, apresentações ou em situações que requerem um comportamento profissional rigoroso; ou a conduta ocorre em eventos menos formais ou em conversas casuais.
- **Público/Privado:** conduta foi um ato público, afetando a percepção de mais pessoas; ou a conduta foi um ato privado, influenciando diretamente apenas indivíduos específicos. Se a conduta tem conotação sexual e a privacidade do ato contribui para a percepção de vulnerabilidade da possível vítima, incorpore essa gravidade.

FATOR 2 + Histórico dos envolvidos:

Considere se houve incidentes anteriores envolvendo a mesma pessoa. Um histórico de condutas inapropriadas pode aumentar a gravidade da avaliação, sugerindo a necessidade de intervenções mais severas para corrigir o comportamento.

COMO AVALIAR:
Verifique registros anteriores de comportamentos semelhantes, tanto para o agressor quanto para a vítima, se aplicável. Considere a frequência e a gravidade de incidentes anteriores, bem como quaisquer ações corretivas previamente aplicadas.

COMO CATEGORIZAR:

- **Primário:** Sem histórico anterior de condutas inapropriadas.
- **Reincidente:** Histórico de condutas similares ou relacionadas.
- **Frequente:** Múltiplas reincidências que indicam um padrão comportamental

FATOR 3 + Frequência das condutas:

Considere quantas vezes a conduta ocorreu, se é um evento isolado ou parte de um comportamento recorrente. Condutas recorrentes devem ser tratadas com mais seriedade do que incidentes isolados, devido ao seu potencial de criar um ambiente de trabalho hostil continuado.

COMO AVALIAR:
Determine se o comportamento foi um incidente isolado ou parte de um padrão recorrente. Avalie o intervalo de tempo entre incidentes semelhantes, se aplicável.

COMO CATEGORIZAR:

- **Isolado:** Incidente único sem repetições conhecidas.
- **Ocasional:** Ocorre esporadicamente, mas mais de uma vez.
- **Repetitivo e/ou insistente:** Acontece frequentemente.

FATOR 4 Impacto na vítima:

Considere as consequências da conduta para a vítima, avaliando o tipo de impacto que o comportamento teve em sua vida profissional, pessoal e em seu bem-estar físico, psicológico e emocional.

COMO AVALIAR:
Pergunte à vítima a respeito do impacto da conduta em sua vida, tanto profissional quanto pessoal, pedindo exemplos desses impactos, e analise possíveis fontes de informação a respeito das consequências psicológicas, emocionais e físicas em sua saúde.

COMO CATEGORIZAR:

- **Impacto não-significativo:** Não teve maiores repercussões para a vítima.
- **Impacto negativo considerável:** Gerou consequências de curto prazo e não muito graves à vítima.
- **Impacto negativo intenso:** Gerou consequências de médio e longo prazo à vítima, causando-lhe sofrimento físico, emocional ou psicológico, bem como impactando sua saúde e bem-estar.

* Incorporando esses fatores na matriz de avaliação da gravidade das condutas, a instituição pode garantir que todos os aspectos relevantes sejam considerados ao avaliar os casos, permitindo uma resposta mais justa e eficaz que leva em conta tanto o impacto quanto as dinâmicas de poder envolvidas.

FATOR 5 Sinais não-verbais:

Considere a linguagem corporal, expressões faciais e outros sinais não-verbais que acompanham a conduta, inclusive recorrendo à descrição de outras vítimas e testemunhas. Sinais não-verbais podem intensificar a gravidade de uma conduta, especialmente se sugerem ameaça ou desprezo.

COMO AVALIAR:
Observe a descrição da linguagem corporal, expressões faciais e o tom de voz usados durante a conduta. Considere a agressividade, desdém ou desprezo manifestado através desses sinais.

COMO CATEGORIZAR:

- **Neutro:** Sem sinais não-verbais significativos que exacerbem o comportamento.
- **Agravado:** Sinais não-verbais que intensificam a negatividade da conduta.

FATOR 6 Intenção percebida:

Considere se a conduta parece ter sido intencionalmente prejudicial ou se pode ter sido um mal-entendido. Condutas que são claramente intencionais podem ser julgadas mais severamente do que aquelas que podem ser atribuídas a um mal-entendido ou ignorância.

COMO AVALIAR:
Analise as circunstâncias e os comentários feitos para inferir se houve a intenção de prejudicar ou se foi um possível mal-entendido. Considere declarações de todas as pessoas direta e tangencialmente envolvidas.

COMO CATEGORIZAR:

- **Acidental:** Sem intenção clara de causar dano.
- **Negligente:** Falta de consideração pelas consequências.
- **Intencional:** Evidente objetivo de causar dano ou desconforto.

FATOR 7 Relação hierárquica:

Incluir a análise da relação hierárquica entre os envolvidos é crucial para uma avaliação mais completa da gravidade de condutas inapropriadas no ambiente de trabalho. A dinâmica de poder pode intensificar o impacto de uma conduta inapropriada, especialmente se o agressor ocupa uma posição de autoridade sobre a vítima. A presença de uma relação de superioridade, especialmente se o agressor é o superior direto da vítima, pode aumentar significativamente a gravidade da conduta. Isso se deve ao impacto potencialmente maior e à dificuldade que a vítima pode ter para se defender ou reportar o incidente.

COMO AVALIAR:
Identifique a posição de cada envolvido na estrutura organizacional da instituição. Avalie se a conduta inapropriada pode ter sido influenciada ou exacerbada pela posição de autoridade de um dos envolvidos. Considere se a conduta poderia ser percebida como um abuso de poder ou como uma tentativa de manipulação hierárquica.

COMO CATEGORIZAR:

- **Mesmo nível hierárquico ou nível hierárquico não relevante:** Os envolvidos possuem o mesmo nível de autoridade ou são colegas sem relação de subordinação direta.
- **Superior-subordinado direto:** O agressor é superior direto da vítima, caracterizando uma clara relação de subordinação.
- **Superior-subordinado indireto:** O agressor tem uma posição superior, mas não é o superior direto da vítima, ainda assim possui algum grau de influência hierárquica.

Identificando diferentes tipos de violências

Reconhecer diversos tipos de violência pode ajudar a realizar uma denúncia com segurança.

VAMOS CONHECÊ-LAS?

Microagressões:

"Comentários e comportamentos sutis, muitas vezes inconscientes, que desrespeitam, desvalorizam ou diminuem a dignidade de uma pessoa com base em sua identidade de grupo, como raça, gênero, orientação sexual ou status socioeconômico"[9] (clique aqui para entender melhor quem são estes grupos!). As microagressões mais comuns são:

- **Interrupções constantes** enquanto fala, especialmente quando é um padrão recorrente direcionado a pessoas de grupos marginalizados, essas interrupções podem ser vistas como uma maneira de desvalorizar ou desconsiderar a voz e a contribuição da pessoa.
- **Questionar o julgamento**, especialmente se isso ocorre de maneira desproporcional com base em características como gênero, raça ou idade.
- **Comentários sobre o estado emocional ou saúde mental**, especialmente se tais comentários são usados para invalidar ou minimizar a experiência da pessoa.
- Insultos, comentários e piadas sobre **estereótipos de gênero**.

9. Derald Wing Sue apresenta o conceito de microagressões em sua obra *"Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation"* (2010).

Perseguição (ou stalking):

Perseguir alguém, repetidamente e por qualquer meio, ameaçando sua integridade física ou psicológica, restringindo sua capacidade de ir e vir ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua liberdade ou privacidade.

Discriminação com base no gênero:

Compreende qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência com base no sexo, gênero, orientação sexual ou identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra limitação que possa interferir no reconhecimento ou exercício, em igualdade de condições, dos direitos fundamentais e liberdades relativas a fatores econômicos, sociais, culturais e laborais ou em qualquer área da vida pública; abrange todas as formas de discriminação com base no gênero, incluindo a recusa de adaptações razoáveis.

- **Discriminação flagrante:** acontece de forma aberta e inequívoca através de ações e discursos que defendam abertamente práticas discriminatórias.
- **Discriminação sutil:** é mais comum e frequente, e acontece através de comportamentos insidiosos e naturalizados cujo propósito discriminatório é mantido oculto.

Abuso psicológico:

Causar danos emocionais que dificultam e perturbam o pleno desenvolvimento da pessoa ou que visam degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, por meio de ameaças, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridículo, limitações ao direito de ir e vir ou qualquer outro meio que possa prejudicar sua saúde psicológica ou impedir sua autodeterminação.

Assédio moral de gênero:

Processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente da intencionalidade, violam a integridade, a identidade e a dignidade humana e atingem especificamente as mulheres no local de trabalho, através da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, da pressão para realizar tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou sofrimento psíquico.

Assédio Sexual:

Condutas de natureza sexual, não consentidas, de forma verbal, não verbal, por contato físico ou outros meios que tenham como efeito causar constrangimento e prejuízo a bens jurídicos relevantes, tais como a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outro agente público ou de usuário de serviço público. Ou seja, expressão destinada a representar condutas graves, de maior grau de reprovabilidade, que devem necessariamente resultar na aplicação de penalidades expulsivas.[10]

Essa definição está nos termos da Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG, que também definem as condutas destacadas nos itens I e J. Essa nota técnica tem intuito de oferecer complementação ao Guia Lilás e ao Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU

Importunação Sexual:

Praticar ato obsceno contra alguém sem o seu consentimento, com o objetivo de satisfazer impulso sexual próprio ou de terceiros, ou com o objetivo de humilhar ou intimidar a pessoa.

Estupro e tentativa de estupro:

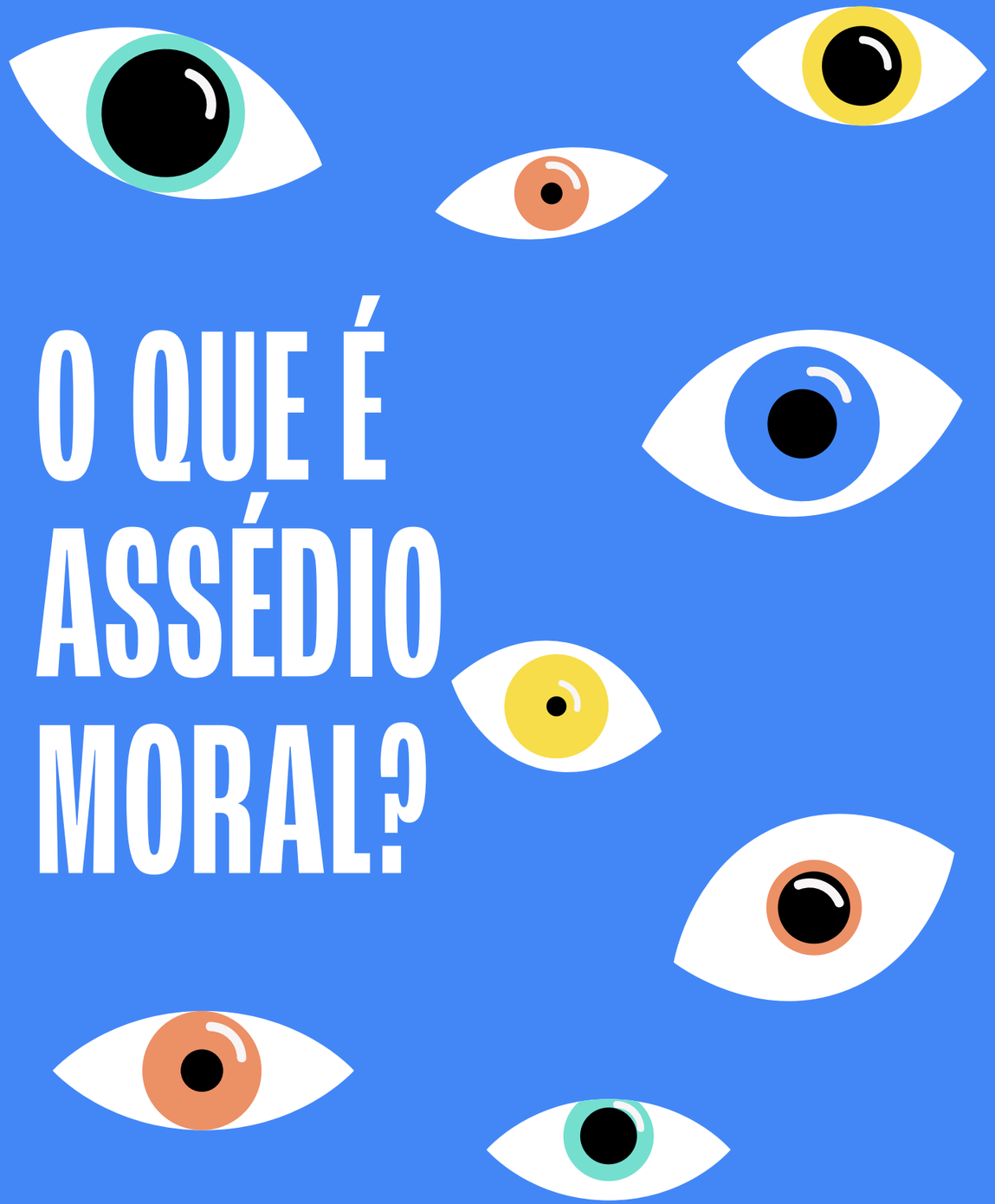
Constranger alguém, por meio de violência ou ameaças, a ter relações sexuais ou submetê-lo à força a outros atos de natureza sexual; ou envolver-se em atos sexuais com alguém que é incapaz de exercer o consentimento livre e informado (por exemplo quando uma pessoa está dormindo ou alcoolizada).

Condutas de Conotação sexual:

Expressão genérica que se refere tanto ao "assédio sexual" como às condutas de menor grau de reprovabilidade – trata-se de gênero que engloba as duas espécies de condutas descritas nos itens acima.

Outras condutas de conotação sexual:

Expressão representativa de condutas de médio ou baixo grau de reprovabilidade, passíveis de sancionamento com as penas de advertência ou suspensão.



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

De acordo com a resolução do CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, assédio moral é "a violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico".

Quem pode ser uma vítima:

- Servidor(a)
- Empregado(a)
- Estagiário(a)
- Terceirizado(a)
- Aluno (a)
- Qualquer pessoa que trabalhe na Administração Pública Federal, independentemente do vínculo jurídico
- Qualquer pessoa que tenha contato ou que utilize os serviços públicos na administração pública federal

EM JUNHO DE 2019, A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) EDITOU A CONVENÇÃO Nº 190 E A RECOMENDAÇÃO Nº 206 PARA ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO, RECONHECENDO O GÊNERO COMO UM FATOR DE VULNERABILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO. A CONVENÇÃO TROUXE EM SEU ART. 1º O SEGUINTE CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL:

"UM CONJUNTO DE COMPORTAMENTOS E PRÁTICAS INACEITÁVEIS, OU DE AMEAÇAS DE TAIS COMPORTAMENTOS E PRÁTICAS, QUE SE MANIFESTAM APENAS UMA VEZ OU REPETIDAMENTE, QUE OBJETIVAM CAUSAR, CAUSAM OU SÃO SUSCETÍVEIS DE CAUSAR DANOS FÍSICOS, PSICOLÓGICOS, SEXUAIS OU ECONÔMICOS, INCLUÍDA A VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO EM RAZÃO DE GÊNERO.

Assédio moral no ambiente de trabalho
EXPÕE A PESSOA A:

...causando **SOFRIMENTO PSÍQUICO OU FÍSICO**, que interfere negativamente na vida pessoal e profissional.

ATENTE-SE!

Atitudes de assédio moral podem ocorrer **durante a jornada de trabalho e fora dela**, se elas estiverem relacionadas à relação desenvolvida no âmbito profissional. Por exemplo, em deslocamento para eventos, em eventos de trabalho, em viagens de trabalho.

É COMUM A PESSOA **ASSEDIADA** INTEGRAR ALGUM GRUPO QUE **JÁ SOFRE DISCRIMINAÇÃO SOCIAL** (MULHERES, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, PESSOAS IDOSAS, NEGRAS, MINORIAS ÉTNICAS, POPULAÇÃO LGBTQIA+, DENTRE OUTROS), MAS NÃO SE RESTRINGE A ELES.[11]

11. De acordo com a professora Margarida Barreto, os tensionamentos das relações de trabalho têm causas diversas, atinge pessoas de todos os grupos sociais e as agressões são muitas vezes sutis, sobrepostas e difíceis de provar. https://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/noticias/em-entrevista-pesquisadora-fala-sobre-os-riscos-do-assedio-moral

Como reconhecer uma situação de assédio moral?

Aqui destacamos algumas situações que, conforme o contexto, de forma isolada ou se somado no tempo, podem configurar assédio.

VEJA ATITUDES DE COLEGAS OU SUPERIORES QUE PODEM SER CONSIDERADAS ASSÉDIO MORAL:

- **Privar 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 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;
- 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;
- **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;
- **Comentários sugestivos** sobre roupas, corpo, penteado, aparência de uma pessoa ou qualquer aspecto de sua pessoa ou bens pessoais;
- Realizar um **controle** excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- **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.

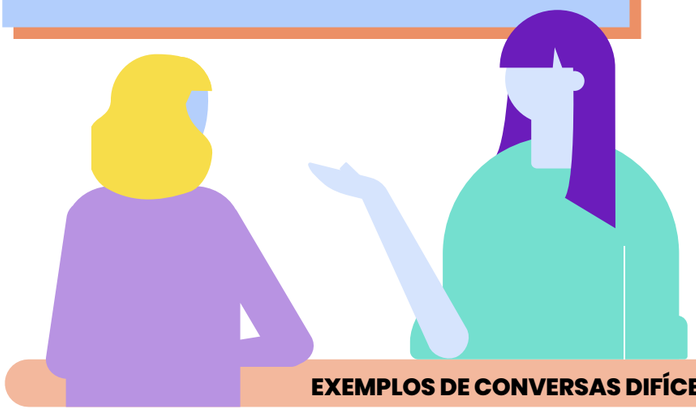
Contra mulheres, há outras formas de assédio:

- 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 mulheres e 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**.

Alguns casos de assédio moral não decorrem de má conduta pessoal, mas sim de falhas na gestão, resultando de comportamentos que podem causar dano ou sofrimento a outros. Nesses casos, é necessário implementar medidas individuais de responsabilização para enfrentar a conduta nociva.

Nesse sentido, se o assédio ocorre devido a uma abordagem inadequada por parte do gestor, que acredita estar incentivando a equipe ou alcançando metas de desempenho, isso se configura como um problema também de gestão, e não apenas de conduta. Para corrigir essa situação, é crucial investir no desenvolvimento de habilidades gerenciais.

Qualquer conversa difícil é assédio moral?



NÃO!

Conversas difíceis são **atos de gestão**, que envolvem tópicos delicados, sensíveis ou emocionalmente carregados. Essas conversas podem ser desafiadoras devido à natureza dos assuntos discutidos, à presença de emoções intensas ou à existência de conflitos subjacentes.

EXEMPLOS DE CONVERSAS DIFÍCEIS:

- Dar **retorno** a um colega sobre um desempenho insatisfatório
- Receber **feedback** sobre áreas de melhoria em seu próprio desempenho
- Resolver **diferenças** entre colegas de trabalho
- Abordar mal-entendidos ou comunicação inadequada que causaram **tensão**
- **Informar** a equipe sobre mudanças significativas na estrutura da organização
- **Abordar** casos de **assédio** no local de trabalho
- **Conversar** com um funcionário sobre uma queixa de **discriminação**
- Abordar desigualdades de **desempenho** entre membros da equipe
- Discutir **realocações, fusões ou aquisições**

SUGESTÕES DE CURSOS SOBRE O TEMA:

- COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA - **ENAP**
- LIDERANÇA SINÉRGICA E CULTURA EMPÁTICA: INTRODUÇÃO À COMUNICAÇÃO NÃO-VIOLENTA (CNV) - **ENAP**
- FLOW - CONVERSAS DIFÍCEIS - **SEBRAE**
- CONVERSATIONS IN THE PUBLIC SERVICE – **APOLITICAL** (SOMENTE EM INGLÊS)

RECAPITULANDO: AQUI NÃO É ASSÉDIO!

- Cobranças de trabalho firmes, desde que realizadas de maneira respeitosa;
- Críticas construtivas;
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada;
- 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.

E como fazer uma conversa difícil?

No ambiente de trabalho, interações complexas são inevitáveis, especialmente em contextos diversificados e dinâmicos. Essas conversas difíceis, que envolvem tópicos delicados e emocionalmente carregados, como retornos corretivos, conflitos interpessoais, reestruturações organizacionais, ou questões de assédio e discriminação, são **essenciais para o desenvolvimento profissional e a manutenção de relações saudáveis**.

Compreendendo as Conversas Difíceis

Conversas difíceis são aquelas que demandam sensibilidade e uma comunicação eficaz para abordar assuntos potencialmente desconfortáveis. Exemplos comuns incluem fornecer ou receber retornos, resolver conflitos, discutir mudanças organizacionais ou tratar de casos de assédio e discriminação.

Benefícios de Enfrentar Conversas Difíceis

Embora o desconforto seja uma desvantagem evidente, enfrentar essas conversas pode fortalecer a confiança, melhorar relações e evitar problemas maiores no futuro. Essas interações são oportunidades para demonstrar respeito e cuidado com os colegas, além de promover um ambiente de trabalho mais harmonioso.

Preparação para a Conversa

A preparação é fundamental para o sucesso de uma conversa difícil. Escolher o momento e local adequados, pensar no que precisa ser dito e considerar as necessidades da outra pessoa são passos essenciais. Além disso, reconhecer e gerenciar as próprias emoções durante a conversa é crucial para manter a calma e a eficácia na comunicação.

Gerenciamento de Emoções

As emoções desempenham um papel significativo em conversas difíceis. Técnicas como respiração profunda, ancoragem corporal e pausas estratégicas podem ajudar a controlar a tensão. A empatia e a escuta ativa são igualmente importantes para garantir que ambas as partes se sintam ouvidas e compreendidas.

Lidando com Conflitos

Quando uma conversa parece se encaminhar para o conflito, é importante focar no que pode ser controlado, considerar uma pausa ou buscar a perspectiva de um mediador externo. Em situações extremas, saber quando desistir e encerrar a conversa pode ser necessário para preservar a integridade das relações.

Conclusão

Cada conversa difícil é uma oportunidade de aprendizado e crescimento. Ao desenvolver essas habilidades, contribuímos para um ambiente de trabalho mais saudável e inclusivo, onde o respeito mútuo e a comunicação clara são prioridades.

CONFLITOS FAZEM PARTE DAS RELAÇÕES HUMANAS E DE TRABALHO. AGORA VOCÊ JÁ SABE QUE NEM TODA SITUAÇÃO DE ATRITO OU DISCORDÂNCIA É ASSÉDIO MORAL.

Assédio moral organizacional

De acordo com a resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, assédio moral organizacional é o "processo contínuo de **condutas abusivas ou hostis**, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais".

E quando a organização incentiva ou tolera o assédio?

"O assédio institucional se caracteriza por 'um conjunto de discursos, falas e posicionamentos públicos, bem como imposições normativas e práticas administrativas, realizado ou emanado (direta ou indiretamente) por dirigentes e gestores públicos localizados em posições hierárquicas superiores, e que implica recorrentes ameaças, cerceamentos, constrangimentos, desautorizações, desqualificações e deslegitimações acerca de determinadas organizações públicas e suas missões institucionais e funções precípuas"

Fonte: Frederico Barbosa da Silva e José Celso Cardoso Jr. em Assédio Institucional como forma de governo, da Afipea

Como isso pode acontecer?

Quando há a intenção de atingir o(a) trabalhador(a) por meio de estratégias organizacionais de constrangimento, explícitas ou sutis, com o suposto objetivo de melhorar a produtividade, ou com a intenção de reforçar o controle ou demonstrar poder.

Como é?

Processo contínuo de hostilidades, estruturado por meio da política organizacional ou gerencial.

Para quê?

- Para tentar aumentar a produtividade;
- Diminuir custos;
- Reforçar o controle;
- Excluir trabalhadores que a organização não deseja manter em seu quadro.

Quem pode sofrer esse tipo de assédio?

Pode ser direcionado a todo o grupo ou a integrantes de determinado perfil (gestantes, por exemplo).

Alguns exemplos de comportamentos que podem configurar assédio organizacional[12]:

EXIGÊNCIA DE "PRENDAS"
Imposição de tarefas humilhantes e degradantes aos funcionários com menor produtividade, como realizar flexões de braço, vestir fantasias ridículas ou dançar em cima de mesas, como forma de "punir" ou envergonhar os menos produtivos.

DISTRIBUIÇÃO DE TROFÉUS DEPRECIATIVOS
Atribuição de troféus com conotações negativas, como "troféu tartaruga" ou "troféu abacaxi", aos trabalhadores considerados menos efetivos, acompanhada por premiações positivas para os mais produtivos. Esses troféus visam desmerecer e expor publicamente a suposta baixa performance dos funcionários.

COMEMORAÇÕES DESIGUAIS
Realização de eventos ou práticas que promovem a celebração e valorização excessiva dos trabalhadores mais produtivos, enquanto aqueles com desempenho abaixo do esperado são alvo de humilhação pública e tratamento desrespeitoso.

ESSES COMPORTAMENTOS NÃO SÓ CRIAM UM AMBIENTE DE TRABALHO HOSTIL E DESRESPEITOSO, MAS TAMBÉM AFETAM A MORAL E O BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES, CONTRIBUINDO PARA UM CLIMA DE MEDO E INSEGURANÇA, CARACTERÍSTICO DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.

Lopes, L. R. B. Assédio Moral no Setor Público. Apresentação. Ministério Público do Trabalho no Distrito Federal e Tocantins. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3549/2/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20-%20Servidor%20P%C3%BAblico%20-%20Ludmila%20Reis%20Brito%20Lopes.pdf

Continuando sobre assédio moral...

ASSÉDIO MORAL VERTICAL:
Relação de hierarquia descendente ou ascendente entre agressor(a) e assediado(a).

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL OU "BULLYING HEXAGONAL":
Entre pessoas de mesma hierarquia.

ASSÉDIO MORAL MISTO OU "BULLYING MISTO":
Assédio coordenado de superiores hierárquicos e de colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.

ASSÉDIO ORGANIZACIONAL OU INSTITUCIONAL:
São condutas abusivas amparadas por estratégias organizacionais ou por métodos gerenciais para conseguir o cumprimento de metas ou a adesão a políticas institucionais a qualquer custo. Um dos exemplos é a gestão por estresse, quando a pressão para atingir objetivos e melhorar desempenho extrapola as condições normais de trabalho. As consequências são o comprometimento da saúde física e emocional dos envolvidos, esgotamento físico, mental, sentimento de incapacidade, depressão, ansiedade, insônia, entre outras descompensações.

O assédio moral pode ocorrer entre todas as pessoas de uma organização, independente da hierarquia.

Quais são os alvos mais comuns de assédio moral?

Mulheres, sobretudo em razão de gravidez, do período de amamentação e responsabilidade familiar estão mais suscetíveis ao assédio. Mulheres negras, com deficiência, lésbicas, transexuais, travestis, indígenas, quilombolas e outras estão também em posição de mais vulnerabilidade. O mesmo vale para pessoas com deficiência, população idosa, negra e LGBTQIA+. A convenção 190 da OIT reforça este grupo como sendo mais vulnerável e que por isso demanda maior atenção das instituições.

PARA APROFUNDAR O ASSUNTO: "CARTILHA TRABALHO SEM ASSÉDIO" - THINK OLGA/FORUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA, 2024).

Quem pode ser denunciado por assédio moral?

QUALQUER PESSOA COM COMPORTAMENTO ASSEDIADOR

- Superiores hierárquicos;
- Colegas de trabalho de mesma hierarquia;
- Aquele que nutre sentimento de autoridade em relação à pessoa assediada e abusa do poder conferido pelo cargo, emprego ou função exercida;
- Um subordinado em relação a um superior (assédio ascendente)

Onde e quando pode ocorrer o assédio?

- Nos locais de trabalho;
- Em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho;
- Em ambiente virtual (cyberbullying);
- Em espaços de lazer (encontros, happy hours), com pessoas que tenham relação profissional direta.

Quais danos o assédio moral pode causar?

PSICOLÓGICOS: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação, pessimismo, depressão, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;

FÍSICOS: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, suicídio;

SOCIAIS: falta de vontade de fazer amizades, degradação do relacionamento familiar;

PROFISSIONAIS: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações às ordens superiores.

Como proteger quem convive com você no ambiente de trabalho?

- Veja se colegas estão isolados no ambiente de trabalho.
- Procure conversar, pois quem sofre assédio moral de forma contínua rompe os laços afetivos com as pessoas e com o trabalho.
- Preste atenção se os colegas estão reproduzindo os atos de violência psicológica iniciados por um superior hierárquico.
- Seja o primeiro a romper o pacto coletivo de tolerância, omissão e silêncio com o assédio.

MAS COMO FICA O AMBIENTE DE TRABALHO?

E não é só a pessoa assediada que se prejudica. O ambiente como um todo piora:

- A imagem institucional do serviço público fica prejudicada perante a sociedade;
- Aumento das doenças profissionais, de acidentes de trabalho e de danos aos equipamentos;
- Piora da produtividade.
- As condições do trabalho são degradadas com redução da produtividade e do nível de criatividade de servidores, empregados, terceirizados e estagiários;
- Alteração constante de lotação ou posto de trabalho;
- Aumento do absenteísmo e da rotatividade;

SE VOCÊ SE RECONHECE NUMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OU DISCRIMINAÇÃO, O QUE VOCÊ PODE FAZER?

1. Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral: data, horário, local, nome do agressor, nome de testemunhas, descrição dos fatos;
2. Coletar provas, como documentos, e-mails, testemunhas e prints de mensagens e toda forma de comunicação por meio da qual se propagou o assédio;
3. Indicar colegas ou superiores que possam ser testemunhas das situações vividas;
4. Denunciar aos órgãos competentes situações de assédio moral contra si ou contra colegas, conforme protocolo deste Guia;
5. Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, buscando ajuda, se possível;
6. Buscar apoio com familiares e amigos e profissionais de saúde, quando for o caso.

ASSÉDIO MORAL X DISCRIMINAÇÃO

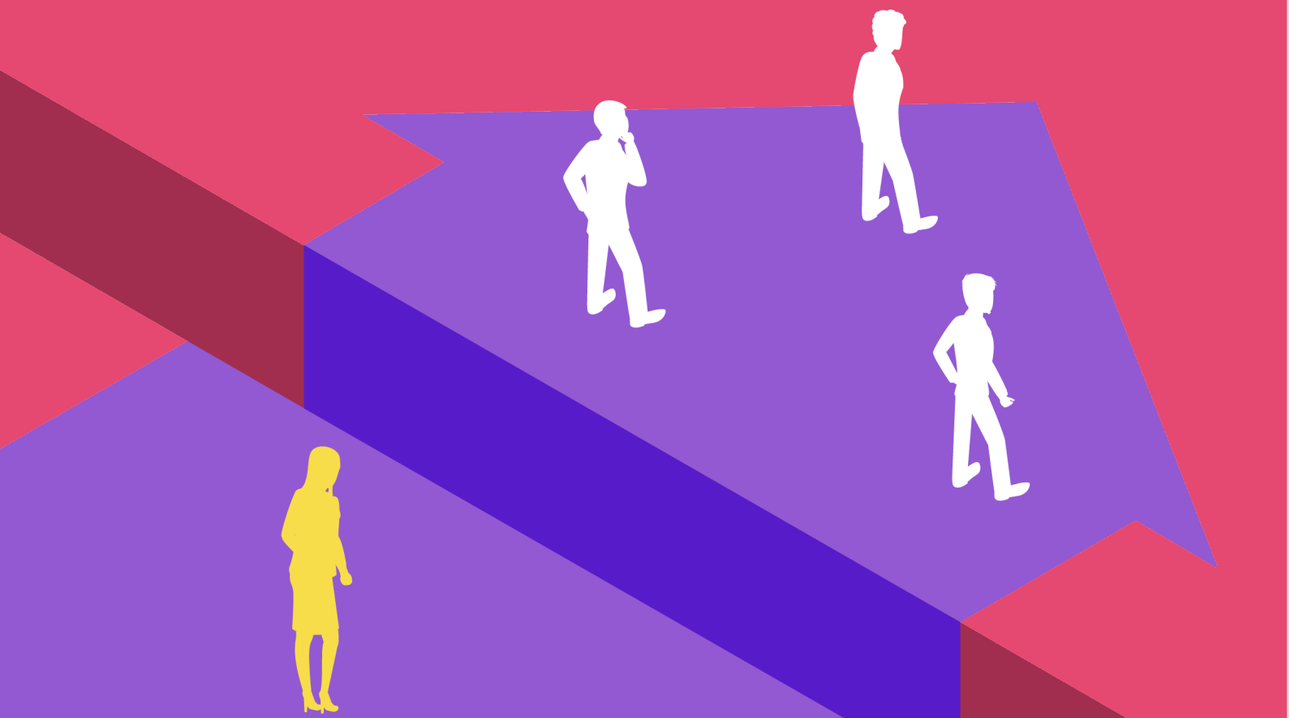
QUAL A DIFERENÇA?

O assédio moral pode ser **MOTIVADO** por discriminação, como machismo, etarismo, racismo, capacitismo ou LGBTfobia.

A discriminação tem origem na **DIFERENÇA** entre pessoas. É toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional ou origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero.

O assédio moral pode **REFORÇAR** uma discriminação, ou ocorrer de forma concomitante a uma prática discriminatória.

EM QUAISQUER DOS CASOS, AS CONDUTAS DEVEM SER DENUNCIADAS E APURADAS.



O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

De acordo com a resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, discriminação "compreende toda **distinção, exclusão, restrição ou preferência** fundada na **raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra** que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável".

Discriminação é:

DISTINÇÃO | **EXCLUSÃO**

RESTRIÇÃO OU PREFERÊNCIA

BASEADA EM

SEXO · GÊNERO · IDADE
ORIENTAÇÃO SEXUAL · DEFICIÊNCIA · RAÇA
COR · RELIGIÃO · ORIGEM SOCIAL
CONVICÇÃO FILOSÓFICA OU POLÍTICA
ASCENDÊNCIA NACIONAL OU ÉTNICA
IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÊNERO

Que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

↘ (ART. 1º, I, DA LEI 12.288/2010)

TÁ NA LEI!

"Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, está o de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

↘ ART. 5º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E ART. 3º, IV, CF/1988

HÁ CONDUTAS DISCRIMINATÓRIAS QUE PODERÃO CONFIGURAR CRIME DE INJÚRIA RACIAL, CRIME DE PRECONCEITO OU CRIME DE PERSEGUIÇÃO. SÃO EXEMPLOS DE CONDUTAS DISCRIMINATÓRIAS:

- Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;
- Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;
- Ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);
- Recusar-se a utilizar o pronome correto ao se dirigir a uma pessoa;
- Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade;
- Não contratar, não promover, exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade;
- Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade.

O que esperar de um agente público em casos de discriminação?

As condutas esperadas de um agente público são garantir que toda(o) e qualquer cidadã(o) tenha seus direitos e liberdades respeitados; que exerça suas prerrogativas funcionais para garantir os legítimos interesses dos usuários dos serviços públicos e o bom funcionamento das instituições; e respeitar os direitos humanos em todas as suas ações, promovendo a igualdade, a inclusão e o respeito à diversidade.

Combater a discriminação envolve promover a igualdade, diversidade e inclusão, desconstruir estereótipos prejudiciais, e desafiar atitudes discriminatórias.

Tudo isso é ligado à inclusão e diversidade, para evitar padrões de comportamento que discriminam.

AQUI, ALGUMAS EXPLICAÇÕES SOBRE CADA UM DOS

TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO:

DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DE RAÇA / ETNIA / COR (RACISMO):

O racismo e a discriminação racial são questões sérias que afetam profundamente a coesão social e a desenvolvimento humano em qualquer sociedade. Por isso, é fundamental que gestores públicos estejam informados e capacitados para atuar no combate eficiente a essas práticas discriminatórias.

> Por racismo entende-se uma ideologia que considera uma raça superior a outra, levando à construção de estereótipos e à perpetuação de desigualdades sociais.

Essa dinâmica se baseia em diferentes motivações, como características físicas, culturais, entre outros marcadores do comportamento humano e pode se manifestar como racismo institucional, estrutural, ambiental, recreativo ou algorítmico. No Brasil, especial atenção deve ser dada também ao racismo religioso que é estritamente endereçado às religiões de matriz africana, seus símbolos materiais e imateriais e seus adeptos.

Já a discriminação racial refere-se ao tratamento desigual a indivíduos e grupos com base em sua raça ou etnia. Comportamentos ou falas de distinção, exclusão, restrição ou preferência por determinada raça, nacionalidade, ascendência, cor ou etnia são consideradas discriminação racial, conforme o Estatuto da Igualdade Racial (LEI Nº 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010).

Combater o racismo e a discriminação racial envolve não apenas a rejeição de atitudes racistas, mas também o engajamento na promoção da igualdade, justiça e respeito à diversidade étnico-racial. Essa luta é uma responsabilidade coletiva que requer mudanças tanto em nível individual quanto sistêmico, além de compromisso pétreo do Estado que exige educação e ação constante dos gestores públicos.

E COMO ESSA VIOLÊNCIA PODE SE MANIFESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO?

São exemplos desses comportamentos discriminatórios à raça, cor ou etnia no mundo do trabalho:

RACISMO ESTRUTURAL: persistência na disparidade de oportunidades de gratificações e funções entre servidores e empregados públicos negros e brancos[13];

RACISMO INSTITUCIONAL: ausência de pessoas negras em cargos de liderança;

RACISMO RECREATIVO: uso de humor hostil, apelidos ou piadas de teor racista feitos por colegas ou superiores, bem como estereotipação da estética de pessoas negras

RACISMO ALGORITMICO: tecnologias de reconhecimento facial ou por sensores cujos algoritmos são baseados em estereótipos raciais que produzem vantagens em prol de um grupo hegemônico

A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 ESTABELECE, EM SEU ART. 5º, XLII, QUE O CRIME DE RACISMO É INAFIANÇÁVEL E IMPRESCRITÍVEL. A LEI Nº 7.716/1989 DEFINE COMO CRIMES A DISCRIMINAÇÃO OU PRECONCEITO DE RAÇA, COR, ETNIA, RELIGIÃO OU PROCEDÊNCIA NACIONAL E, RECENTEMENTE, A LEI Nº 14.532/2023 EQUIPAROU O CRIME DE INJÚRIA RACIAL AO RACISMO. SEM PREJUÍZO DE SANÇÃO NA ESFERA PENAL, TAIS CONDUTAS TAMBÉM SÃO OBJETO DE RESPONSABILIZAÇÃO ADMINISTRATIVO-DISCIPLINAR.

É CONSIDERADO RACISMO PELA LEI 7.716/89: RECUSA DE FORNECIMENTO DE BENS OU SERVIÇOS; IMPEDIMENTO OU LIMITAÇÃO A UMA ATIVIDADE ECONÔMICA; RECUSA DE ACESSO A LOCAIS PÚBLICOS OU ABERTOS AO PÚBLICO; CONDICIONAMENTO OU LIMITAÇÃO DE DIREITOS; EMISSÃO DE DECLARAÇÕES QUE VISAM AMEAÇAR OU INSULTAR UM INDIVÍDUO OU UM GRUPO POR RAZÕES DE RAÇA.

Por que ainda temos POUCOS DADOS sobre racismo nas ouvidorias públicas federais?

Apenas em agosto de 2023 foi criado o assunto específico para racismo no FalaBR. A não-categorização da informação dificulta a produção de dados antes desta data.

De agosto de 2023 até o fim do mês de setembro de 2024 foram recebidas 706 manifestações de ouvidoria com o assunto Racismo. Sendo 478 denúncias (81%), 57 reclamações (9,7%) e 48 solicitações (8,1%). As demais manifestações (sugestão e elogio foram responsáveis por 1,2% das manifestações.

As manifestações com o assunto "Racismo" são recepcionadas por diversas ouvidorias, sendo o Ministério da Igualdade Racial o que mais recebeu, com 181 manifestações recebidas, seguido pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública (29) e Ministério da Fazenda (25). É importante ressaltar o grande número de denúncias recebidas nas Unidades de Ensino, entre os 20 órgãos que receberam mais manifestações com este assunto, 13 são Universidades.

No que se refere ao conteúdo das manifestações, as manifestações relacionadas a racismo abrangem diversos tipos de discriminação e violência racial, tanto em instituições públicas quanto privadas. **Entre os principais temas estão denúncias de racismo em locais de trabalho, escolas e órgãos públicos, exigência de punições aos responsáveis, e críticas à impunidade em casos de racismo. Também surgem demandas por justiça, igualdade racial, e ações governamentais concretas para combater o racismo estrutural. Questões como discriminação em concursos públicos, bullying contra crianças negras, e a representação de mulheres negras em cargos públicos são frequentemente levantadas.**

Essas manifestações ressaltam a complexidade do racismo no Brasil e a urgência de ações mais contundentes e coordenadas para combatê-lo. A necessidade de políticas públicas eficazes, fiscalização rigorosa e uma mudança cultural que promova a equidade racial é central nas demandas dos cidadãos que se manifestam contra o racismo. Além disso, fica evidente o apelo por mais representatividade de negros e negras em posições de liderança e influência, bem como a criação de mecanismos que garantam a reparação das desigualdades históricas que ainda persistem no país.

O Decreto nº 11.443/2023 determina que pelo menos 30% dos cargos de confiança e funções comissionadas na administração pública federal devem ser ocupados por pessoas negras. O decreto foi publicado em 31 de maio de 2023 e faz parte de um conjunto de medidas que visam promover a igualdade racial e combater o racismo institucional.

GORDOFOBIA

A gordofobia é o preconceito, discriminação ou aversão dirigida a pessoas com corpos gordos ou acima do peso.

Esse comportamento pode se manifestar em diferentes contextos, como no ambiente de trabalho, em escolas, na mídia, no atendimento de saúde e nas interações sociais cotidianas. A gordofobia envolve a depreciação, o julgamento moral ou a marginalização de indivíduos com base em seu peso corporal e muitas vezes se fundamenta em padrões de beleza e saúde que exaltam corpos magros como ideais.

E COMO ESSA VIOLÊNCIA PODE SE MANIFESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Os impactos da gordofobia no ambiente de trabalho geram consequências significativas nas vidas profissionais das pessoas gordas, afetando tanto seu bem-estar emocional quanto suas oportunidades de crescimento e sucesso. Alguns dos impactos destacados incluem:

- Pessoas gordas frequentemente enfrentam exclusão em ambientes de trabalho, sendo vistas como inadequadas para certos cargos, especialmente aqueles que envolvem representação ou contato com o público. A imagem corporal é muitas vezes considerada incompatível com a ideia de profissionalismo, levando à marginalização.

- O preconceito constante relacionado ao peso causa **insegurança, baixa autoestima e aumento do estresse** entre os trabalhadores gordos. Esse ambiente hostil prejudica a confiança e o bem-estar mental.

- A discriminação pode se manifestar em **promoções negadas, salários menores ou a falta de reconhecimento**. As pessoas gordas muitas vezes são preteridas em processos de contratação ou progressão na carreira, com base em estereótipos que associam o peso à falta de disciplina, produtividade ou competência.

- Comentários pejorativos, piadas, e práticas de exclusão ou desconsideração do peso corporal são formas comuns de **microagressões**, que contribuem para a criação de um ambiente de trabalho hostil e tóxico

CAPACITISMO

Capacitismo é a discriminação e o preconceito direcionados a pessoas com deficiência, baseado na crença de que a deficiência é uma característica inferior.

Esse conceito se refere tanto a atitudes negativas quanto a práticas que marginalizam, desrespeitam ou excluem essas pessoas.

E COMO ESSA VIOLÊNCIA PODE SE MANIFESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO?

São diversas as formas pelas quais o capacitismo se manifesta no ambiente de trabalho. Entre as manifestações mais significativas, pode-se destacar:

- **Barreiras de Acessibilidade:** A falta de adaptações físicas e digitais que permitem que pessoas com deficiência acessem todos os aspectos do ambiente de trabalho. Isso inclui a ausência de rampas, banheiros acessíveis, ou sistemas de tecnologia assistiva.

- **Estigmatização e Estereótipos:** A presença de estigmas e estereótipos que subestimam as habilidades das pessoas com deficiência. Comentários e atitudes que tratam essas pessoas como menos capazes ou que pressupõem que não podem desempenhar funções complexas.

- **Desigualdade de Oportunidades:** Barreiras no processo de contratação, promoção e desenvolvimento profissional. A falta de oportunidades equitativas para treinamento, avanço na carreira e acesso a projetos desafiadores pode limitar o crescimento profissional das pessoas com deficiência.

- **Microagressões:** Comentários ou comportamentos sutis que, embora não intencionais, reforçam preconceitos e criam um ambiente hostil. Exemplos incluem perguntas invasivas sobre a deficiência ou tratamento paternalista.

- **Falta de Políticas Inclusivas:** Ausência de políticas claras que promovam a inclusão e proteção das pessoas com deficiência. Isso inclui a falta de diretrizes sobre ajustes razoáveis e a ausência de práticas inclusivas em recrutamento e gestão de pessoal.

- **Ambiente de Trabalho Hostil:** Clima organizacional que não valoriza a diversidade e a inclusão, onde atitudes capacitistas são toleradas ou mesmo incentivadas. Isso pode resultar em exclusão social e profissional das pessoas com deficiência.

- **Falta de Suporte e Recursos:** Insuficiência de suporte, como assistências tecnológicas ou serviços de suporte, que poderia facilitar a realização das funções de trabalho e a participação plena das pessoas com deficiência.

ETARISMO

O etarismo é um fenômeno social complexo que se manifesta por meio da discriminação com base na idade.

Essa forma de preconceito ocorre quando se atribuem características negativas ou positivas a uma pessoa com base unicamente na sua idade cronológica.

O etarismo se manifesta através de atitudes, estereótipos e práticas que marginalizam ou desrespeitam pessoas devido à sua idade, seja por serem muito jovens ou muito velhas.

E COMO ESSA VIOLÊNCIA PODE SE MANIFESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO?

No ambiente de trabalho, por exemplo, ele pode se manifestar por meio de estereótipos que associam a capacidade e a eficiência laboral à juventude, marginalizando os trabalhadores mais velhos. A antropóloga brasileira Miriam Goldenberg, em sua obra "Velho é Lindo" (2020) aborda como o etarismo se manifesta no ambiente de trabalho, entre outras áreas da vida social. Alguns exemplos de como essa discriminação aparece incluem:

- Trabalhadores mais velhos frequentemente veem sua vasta experiência e conhecimento serem **ignorados ou subestimados**, com empregadores e colegas preferindo ideias e contribuições de trabalhadores mais jovens, considerados mais atualizados ou inovadores.
Exclusão de Oportunidades de Promoção: com a justificativa de que estão "próximas da aposentadoria" ou que não seriam capazes de se adaptar a cargos de liderança em ambientes dinâmicos.
- **Dificuldade de Recolocação no Mercado de Trabalho:** barreiras para conseguir novos empregos, especialmente em setores que valorizam a juventude. Empregadores podem assumir que pessoas mais velhas têm menos disposição para aprender novas tecnologias ou seguir o ritmo das mudanças no mercado.
- **Estereótipos de Ineficiência:** há a crença errônea de que os mais velhos são menos produtivos, têm mais dificuldades em se adaptar às mudanças, e podem até mesmo representar um "custo" maior devido à saúde ou à necessidade de treinamento.
- **Pressão para Aposentadoria Precoce:** incentivados a se aposentar mais cedo, com a justificativa de abrir espaço para novas gerações, mesmo que ainda tenham a capacidade e o desejo de continuar suas carreiras.
- **Falta de Oportunidades de Capacitação:** muitas empresas não oferecem oportunidades de requalificação ou treinamento para trabalhadores mais velhos, reforçando a percepção de que eles estão "ultrapassados" e não precisam mais se atualizar.

DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DE SEXO/GÊNERO/ORIENTAÇÃO SEXUAL

Referem a comportamentos baseados nos conceitos de sexo ou gênero das pessoas, caracterizando a desigualdade de direitos entre elas.

Suas manifestações incluem atitudes, crenças, estereótipos, linguagem, práticas institucionais e comportamentos discriminatórios, tais como:

O machismo se refere a atitudes, crenças, práticas ou sistemas que atribuem valores, papéis e características específicos que consideram o masculino superior ao feminino, desqualificando a mulher, favorecendo os interesses e a supremacia masculina em diversas esferas da vida. O machismo pode contribuir para a normalização e perpetuação da violência contra as mulheres, incluindo violência doméstica, assédio sexual e outras formas de agressão.

A misoginia é a aversão, desprezo ou ódio às mulheres e pode se manifestar através de discriminação sistemática ou individual contra mulheres, limitando suas oportunidades, direitos ou tratando-as de maneira injusta com base no sexo, alcançando até formas mais extremas de violência de gênero. A misoginia muitas vezes está associada à promoção de estereótipos de gênero prejudiciais, que limitam o papel das mulheres na sociedade e reforçam ideias patriarcais sobre o que é considerado apropriado para o sexo feminino.

A mentalidade do machismo estrutural infelizmente se manifesta também no ambiente de trabalho e pode resultar em profissionais que abusam da sua posição para humilhar e constranger seus colegas, superiores ou subordinados.

A LGBTQIA+fobia é a aversão, discriminação ou preconceito direcionado a pessoas que fazem parte da comunidade LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, trans/travestis, intersexuais e outras identidades de gênero, sexualidades e expressões de gênero). Isso inclui manifestações de ódio, intolerância, exclusão e violência baseadas na orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero ou características sexuais. A LGBTQIA+fobia pode se manifestar com piadas ofensivas, comentários discriminatórios, assédio moral ou sexual, negação de oportunidades de emprego ou promoção com base na orientação sexual ou identidade de gênero, entre outros.

E COMO ESSA VIOLÊNCIA PODE SE MANIFESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO?

São exemplos desses comportamentos discriminatórios em relação a sexo e gênero no mundo do trabalho:

- **Desigualdade de oportunidades**, com mulheres e comunidade LGBTQIA+ sendo sub-representadas em cargos de liderança e tendo menos oportunidades de desenvolvimento na carreira;
- **Comentários e piadas** sexistas, que criam um ambiente hostil para as mulheres e comunidade LGBTQIA+;
- **Salários menores** pagos a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;
- **Não contratar, não promover ou exonerar** mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade;
- **Não contratar ou não promover** uma pessoa em razão de sua orientação sexual ou gênero;
- **Exclusão deliberada** de servidores ou funcionários da comunidade LGBTQIA+ de eventos corporativos ou atividades sociais do órgão ou entidade.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

De acordo com a resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, assédio sexual é a "conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador".

A Corregedoria-Geral da União uniformizou o entendimento sobre os ilícitos disciplinares de natureza sexual, para os quais foi estabelecida a nomenclatura genérica de "condutas de conotação sexual".

Assim, "condutas de conotação sexual" passou a ser o gênero que engloba tanto as situações mais gravosas, denominadas de "assédio sexual", como as demais situações, denominadas de "outras condutas de natureza sexual".

INSINUAÇÕES

CONTATOS FÍSICOS forçados como condição para dar ou manter o emprego

CONDUTAS que podem ser consideradas "condutas impróprias de natureza sexual" ou **ASSÉDIO SEXUAL**

PREJUDICAR o rendimento profissional da pessoa com comentários ou investidas sexuais

INFLUIR nas promoções ou na carreira da pessoa

HUMILHAR, INSULTAR OU INTIMIDAR a vítima de maneira sexual.

PODE VIR POR MEIO DE:

- Mensagens escritas
- Piadas
- Gestos
- Insinuações
- Cantadas
- Chantagens ou ameaças

TÁ NA LEI!

O assédio sexual também é um tipo penal. De acordo com o Código Penal (art. 216-A), assédio sexual é:

"O ato de constranger alguém para 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."

O CNJ determinou ainda que se trata de uma infração disciplinar grave e que é atentatória à dignidade do cargo qualquer ato ou comportamento do(a) magistrado(a), no exercício profissional ou em razão dele.

O que é culpabilização da vítima?

É o ato de desvalorizar uma vítima de crime e considerá-la culpada pelo que aconteceu.

Vê-se muito esse tipo de atitude em denúncias de assédio e abuso sexual, como se a mulher tivesse responsabilidade no crime que sofreu por roupas, falas e modo de agir. É importante destacar que a culpa nunca é da vítima. Atitudes como essa alimentam a cultura do estupro e do assédio.

DÚVIDAS FREQUENTES

PRECISA TER CONTATO FÍSICO?
NÃO. Basta ter perseguição indesejada, investida não consentida.

PRECISA SER LITERAL?
NÃO. A abordagem pode ser sutil ou explícita.

O QUE CARACTERIZA?
O não consentimento da pessoa assediada. Tudo que é conduta sexual desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima

A CANTADA OU COMENTÁRIOS DESRESPEITOSOS DE CUNHO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO SÃO A SEGUNDA FORMA MAIS COMUM DE ASSÉDIO SEXUAL CONTRA MULHERES.

FONTE: PESQUISA "VISÍVEL E INVISÍVEL", DO FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA

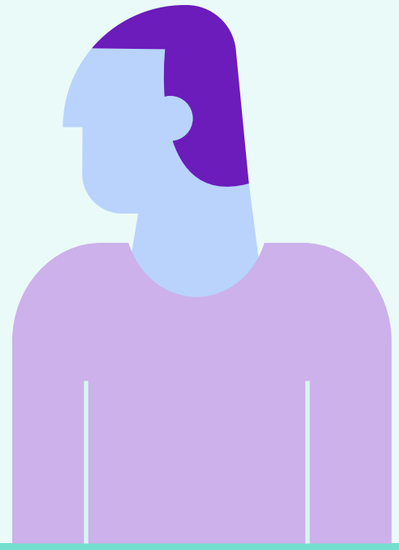
Afinal, o que é consentimento?

Por muito tempo, o entendimento do consentimento se limitava à ideia de que "não é não". Embora essa expressão seja correta, ela é restrita e pode resultar em interpretações problemáticas, especialmente no ambiente de trabalho. Ao enfatizar que a ausência do "não" justifica avanços indesejados, coloca-se a responsabilidade sobre a vítima, ignorando as nuances das interações sociais, de desproporção de poder e as diferentes formas de socialização de homens e mulheres. É fundamental reconhecer o consentimento não como a ausência de recusa, mas sim como a presença de consentimento afirmativo e livremente expresso. Quem inicia um flerte ou uma interação mais íntima ou informal deve criar um ambiente propício para que o desconforto possa ser comunicado com segurança, assumindo a responsabilidade por garantir a segurança de todos os envolvidos.

E como saber se há consentimento?
Para garantir que você tem o consentimento de alguém durante uma interação mais íntima, é crucial adotar uma abordagem proativa e comunicativa. Aqui estão algumas maneiras de garantir o consentimento:

Comunicação clara
Certifique-se de que a comunicação entre você e a outra pessoa seja clara e direta. Pergunte explicitamente se está confortável e se deseja prosseguir com a interação.

Respeite os sinais verbais e não verbais
Observe atentamente os sinais verbais e não verbais da outra pessoa. Preste atenção às suas palavras, tom de voz, linguagem corporal e expressões faciais para ter sinais de que está confortável e consentindo a interação.



Esteja aberto a ouvir um retorno
Demonstre disposição para ouvir e respeitar qualquer expressão ou sinal de desconforto que a outra pessoa possa expressar durante a interação. Esteja preparado para interromper ou ajustar a interação conforme necessário.

Não presuma consentimento prévio
Não presuma que o consentimento foi dado apenas com base em interações anteriores ou em outros contextos. O consentimento deve ser obtido explicitamente em cada interação específica e em relação a cada tipo de atividade. Caso tenha ocorrido consentimento em interações anteriores ou em outros contextos ele não deve ser generalizado para outras ocasiões.

É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que causem incômodo, mesmo que a sociedade julgue como natural e inofensivo.

FONTE: ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO - MPF, 2016, P.17

Considere o contexto
Leve em consideração o contexto da interação, incluindo o ambiente, a dinâmica de poder e quaisquer circunstâncias externas que possam influenciar o consentimento da outra pessoa.

Esteja preparado para aceitar um "não" como resposta
Reconheça que o consentimento é revogável a qualquer momento e esteja preparado para aceitar um "não" como resposta sem pressionar ou questionar a decisão da outra pessoa.

Em última análise, o consentimento é um processo contínuo e dinâmico, que pode ser revogado e que requer comunicação aberta, respeito mútuo e sensibilidade às necessidades e limites da outra pessoa.

ATENÇÃO

São condutas de conotação sexual um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, mesmo que não seja repetido.

ENTRE ELES:

- 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 de cunho sexual
- 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
- Perturbação e ofensas
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego
- 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
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero

ISSO NÃO É ASSÉDIO SEXUAL:

- Elogios sem conteúdo sexual
- Paqueras e flertes, desde que a pessoa que inicia a investida se responsabilize por garantir que há consentimento.

Pode haver assédio sexual de...

Homens contra mulheres

Mulheres contra homens

Homens contra homens

Mulheres contra mulheres

MAS...

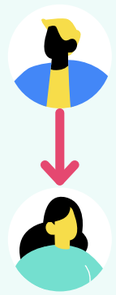
- Segundo a empresa de gestão de recursos humanos Mindsight, em estudo de 2021, mulheres são 3x mais vítimas de assédio do que homens, em particular as mulheres negras.
- A população LGBTQIA+ também é vulnerável.

LEMBRETE: A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NÃO DEVE ESPERAR UM CRIME SER COMETIDO PARA AGIR CONTRA O ASSÉDIO!

Resumindo:

Assédio sexual

pode ocorrer entre chefe e subordinado (assédio sexual vertical).



Crime de importunação sexual

pode ocorrer entre colegas sem hierarquia (assédio sexual horizontal).

E na legislação...

ASSÉDIO SEXUAL VERTICAL (ESSE É 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.

DESCRITA NO ART. 216-A DO CÓDIGO PENAL, BEM COMO NO ART. 215-A, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL, SENADO FEDERAL, 2017, P. 18

ASSÉDIO SEXUAL HORIZONTAL – OU IMPORTUNAÇÃO

A pessoa que assedia trabalha com a assediada, sem hierarquia. Um exemplo é o constrangimento entre colegas de trabalho.

NÃO É "CRIME DE ASSÉDIO" PREVISTO NO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO, MAS PODE SER ENTENDIDO COMO O CRIME DE IMPORTUNAÇÃO SEXUAL PREVISTO NO MESMO CÓDIGO PENAL, EM SEU ART. 215-A. PODE SER PUNIDO ADMINISTRATIVAMENTE, CIVILMENTE E PENALMENTE (1 A 5 ANOS DE PRISÃO).

BASES JURÍDICAS de assédio e discriminação

- O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) consideram que o amparo constitucional para instituir políticas de prevenção e combate ao assédio está fundamentado na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, bem como no direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos artigos 1º, incisos III e IV, 5º, inc. X, e 6º da Constituição Federal (TST; CSJT, 2019).
- A Convenção nº 190 da OIT é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência de gênero. Aprovada na Conferência Internacional do Trabalho (CIT), entrou em vigor em 25 de junho de 2021. O Brasil está em processo de ratificação da Convenção nº 190 da OIT.
- O Brasil está em processo de ratificação da Recomendação nº 206 da OIT (2019).
- Em março de 2019, a Câmara Federal aprovou o Projeto de Lei nº 4.742/2001 que define o assédio moral no trabalho como crime. Aguarda-se o trâmite e a aprovação pelo Senado Federal.
- O TST reconheceu a relação entre professor-aluno como hierárquica para fins de reconhecimento do assédio sexual.

EMBORA NÃO EXISTA AINDA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA EM NÍVEL FEDERAL, QUEM ASSEDIA OU DISCRIMINA PODE SER RESPONSABILIZADO:

NA ESFERA CIVIL

POR DANOS MORAIS E MATERIAIS

NA ESFERA TRABALHISTA

POR INFRAÇÃO AOS ARTS. 482 E 483 DA CLT;

A LEI Nº 8.112/1990 ESTABELECE OS DEVERES DO SERVIDOR PÚBLICO, QUE DENTRE OUTROS, ESTÃO SER LEAL ÀS INSTITUIÇÕES A QUE SERVIR, OBSERVAR AS NORMAS LEGAIS E REGULAMENTARES, MANTER CONDUTA COMPATÍVEL COM A MORALIDADE ADMINISTRATIVA, TRATAR AS PESSOAS COM URBANIDADE, DISPOSTOS NOS ARTS. 116, INCISO II, IV, IX E XI, RESPECTIVAMENTE. REGULAMENTA, AINDA, QUE É PROIBIDO VALER-SE DE CARGO PARA LOGRAR PROVEITO PESSOAL OU DE OUTREM, EM DETRIMENTO DA DIGNIDADE DA FUNÇÃO PÚBLICA (INC. IX DO ART. 117), ALÉM DE QUE A INCONTINÊNCIA PÚBLICA E CONDUTA ESCANDALOSA NA REPARTIÇÃO É PASSÍVEL DE DEMISSÃO.

NA ESFERA ADMINISTRATIVA

POR INFRAÇÃO DISCIPLINAR

A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 ESTABELECE, EM SEU ART. 5º, XLII, QUE O CRIME DE RACISMO É INAFIANÇÁVEL E IMPRESCRITÍVEL. RECENTEMENTE, A LEI Nº 14.532/2023 EQUIPAROU O CRIME DE INJÚRIA RACIAL AO RACISMO.

O CRIME DE INJÚRIA É CARACTERIZADO QUANDO UM INDIVÍDUO É OFENDIDO POR SUA ORIGEM, RAÇA, COR, ETNIA OU RELIGIÃO. JÁ O CRIME DE RACISMO OCORRE QUANDO UM GRUPO É DISCRIMINADO COLETIVAMENTE, POIS OS PRATICANTES DO CRIME ACREDITAM QUE SÃO SUPERIORES.

A REFERIDA LEI AINDA ESTABELECEU QUE TAIS CRIMES TERÃO SUA PENA AUMENTADA DE UM TERÇO ATÉ A METADE SE EXERCIDOS DE FORMA RECREATIVA.
O RACISMO RECREATIVO CONSISTE EM PRÁTICAS COMO PIADAS DE CARÁTER RACISTA COM A INTENÇÃO DE OFENDER, CONSTRANGER E HUMILHAR A VÍTIMA. ESTÃO EM VIGÊNCIA, NO BRASIL, A CONVENÇÃO INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINAÇÃO E INTOLERÂNCIA; A CONVENÇÃO INTERAMERICANA CONTRA O RACISMO, A DISCRIMINAÇÃO RACIAL E FORMAS CORRELATAS DE INTOLERÂNCIA;
A CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER; A CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E DA CONVENÇÃO Nº 111 DA OIT, BEM COMO OS PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA.

NA ESFERA PENAL PODE CONFIGURAR:

- **Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional**
  LEI Nº 7.716/1989
- **Discriminação contra a pessoa com deficiência**
  LEI Nº 7.853/1989 E O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA LEI Nº 13.146/2015
- **Discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho**
  LEI Nº 9.029/1995
- **Assédio sexual laboral**
  ART. 216-A DO CÓDIGO PENAL
- **Importunação sexual**
  ART. 215-A DO CÓDIGO PENAL
- **Registro não autorizado da intimidade sexual**
  ART. 216-B DO CÓDIGO PENAL
- **Injúria racial**
  ART. 140, § 3º DO CÓDIGO PENAL

Pode resultar em prisão?

SIM, no caso de assédio sexual por chantagem, que é exercido por superior hierárquico em razão laboral. A detenção vai de um a dois anos. Toques libidinosos sem consentimento também estão previstos no Código Penal Brasileiro.

FONTE: ART. 216-A, 215-A, 216-B, CAPUT, DO DECRETO-LEI Nº 2.848/1940

Boas práticas para a que a administração pública seja um espaço seguro e livre de assédio:

- Cobrar compromisso e engajamento da alta administração
- Difundir as informações deste Guia para pessoas servidoras, empregadas e estagiárias, e terceirizadas
- Propor ações de sensibilização, capacitação, prevenção e tratamento do assédio, garantindo os recursos necessários a essas atividades
- Apurar de forma célere as denúncias de assédio
- Incentivar as boas relações de trabalho nas organizações
- Promover um ambiente de trabalho solidário e cooperativo
- Promover espaços de avaliação do clima organizacional e das relações sociais do órgão, entidade ou empresa
- Buscar meios de prover atendimento às pessoas servidoras, empregadas, estagiárias e terceirizadas que apresentem mudanças de comportamento
- Promover capacitação e treinamento para facilitar o reconhecimento de assédio
- Ofertar capacitação continuada a servidores e gestores sobre violências de gênero, racismo e outras formas de discriminação
- Realizar campanhas sistemáticas de sensibilização sobre estereótipos, micro agressões, atitudes machistas cotidianas, comportamentos racistas, etaristas e LGBTfóbicos, linguagem ofensiva, entre outros
- Treinar as equipes de gestão de pessoas sobre acolhimento humanizado e sigiloso de pessoas vítimas de assédio e discriminação
- Treinar as equipes de ouvidoria ou equivalente sobre o protocolo de recebimento de denúncias e os respectivos encaminhamentos

A ouvidoria é uma instituição confiável. Se identificar é importante para dar andamento à manifestação de maneira sigilosa. Na Ouvidoria, ao se realizar uma denúncia, é ativada a proteção ao denunciante. Confie!

EM RESUMO...

O que acontece com a pessoa assediada?

- Desestabilização emocional e sentimento de vergonha
- Diminuição da produtividade
- Afastamentos por doenças, especialmente mentais
- Danos à integridade física e psicológica e culpa pelo questionamento da própria conduta
- Desligamentos
- Significativa redução da autoestima
- Aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho
- Desconforto, irritabilidade, desânimo, sentimento de impotência, ira, ansiedade e quadros depressivos
- Privação da autonomia
- Auto Isolamento
- Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida
- Problemas de hiperatividade e hipervigilância, que podem causar insônia, pesadelos, enxaquecas, problemas digestivos e cutâneos

A pessoa que assedia pode ser responsabilizada tanto na esfera administrativa quanto na esfera penal ou cível.

A conduta de "valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública" ou "incontinência pública e conduta escandalosa" são infrações graves que resultam na aplicação da penalidade de demissão.

FONTE: ART. 117, IX, E ART. 132, V, DA LEI Nº 8.112/1990

E a responsabilização de profissional terceirizado?

Assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser considerado falta grave, podendo resultar na pena de demissão por justa causa.

E mesmo que não seja assédio...

... importunações e atos impróprios podem caracterizar violação aos deveres de "tratar com urbanidade as pessoas" e de "manter conduta compatível com a moralidade administrativa", infrações de natureza leve que podem gerar advertência ou suspensão.

FONTE: ART. 116, IX E XI, DA LEI Nº 8.112/90.

Entendi as situações de assédio moral, sexual e de discriminação.

QUAL SERÁ MINHA JORNADA NA REDE DE ACOLHIMENTO, NA OUVIDORIA E NA CORREGEDORIA?

1

SE VOCÊ FOR GESTOR

Como a administração pública deve prevenir o assédio sexual?

- Gestores públicos devem garantir que o ambiente de trabalho seja intolerante a situações constrangedoras para seus trabalhadores.
- Oferecer informação sobre o que caracteriza assédio sexual e sobre os procedimentos a serem adotados em caso de assédio;
- Fazer constar medidas de prevenção do assédio sexual no código de ética do servidor, nos contratos das empresas de terceirização e contratos de trabalho de prestadores de serviços;
- Fazer campanhas de sensibilização para a prática de relações respeitosas no ambiente de trabalho;
- Instituir Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no Poder Executivo Federal;
- Garantir a confidencialidade, a privacidade, a proteção e o acolhimento das pessoas que denunciam;
- Garantir a lisura e o sigilo dos procedimentos;
- Promover alterações de lotação, caso seja desejo da vítima, até o fim das apurações;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- Promover ações de capacitação de gestores e servidores;
- Demandar que as empresas terceirizadas façam também entre seus trabalhadores e fiscais de contrato;
- Promover espaços de discussão, de característica voluntária, para construir compromissos e objetivos comuns voltados para a organização do ambiente de trabalho saudável e sustentável;
- Produzir diagnóstico e relatórios sobre a qualidade de vida e bem-estar de servidores e terceirizados;
- Prover pessoal qualificado nas unidades de gestão de pessoas e de saúde para acolher a vítima, sempre com confidencialidade e sigilo de informações;
- Dispor de ouvidoria com as capacidades para acolher denúncias de maneira empática, objetiva e centrada no acolhimento da vítima;
- Apurar e punir as violações denunciadas.

2

SE VOCÊ FOR A VÍTIMA

As situações de violência no ambiente de trabalho costumam acontecer quando não há testemunhas em volta, o que dificulta a obtenção de provas. Por medo, constrangimento ou vergonha, a vítima costuma silenciar diante da repetição da conduta. Aconteceu com você? Veja medidas que devem ser observadas para evitar novos atos ou guardar provas:

1. Procure a Rede de Acolhimento da sua instituição para ter acolhimento e orientação.
2. Anote TUDO: dia, local, nome de envolvidos e testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;
3. Converse com quem presenciou a situação;
4. Evite ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
5. Reúna todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, fotos de mensagens, presentes e testemunhas;
6. É fundamental falar com alguém de sua confiança, não se isole. Busque uma rede de apoio que ajude a lidar com o ocorrido;
7. Ao optar por denunciar a situação, procure a Ouvidoria do seu órgão ou entidade.
8. Dependendo da gravidade da situação, do nível de violência, faça um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) da sua cidade ou em qualquer delegacia comum;
9. No caso de violência contra mulheres, é possível você receber orientação no telefone ligue 180.
10. Em caso de terceirizado ou empregado público, registre a denúncia na Superintendência Regional do Trabalho e no Ministério Público do Trabalho (MPT).

3

REDE DE ACOLHIMENTO

Como a administração pública deve acolher relatos de assédio sexual, assédio moral e discriminação?

ACOLHIMENTO

atendimento inicial que se presta a alguém escutando demandas e demonstrando postura que proporcione segurança, compreensão, respeito e cuidado.

Fluxo do atendimento de assédio e discriminação

PESSOA ASSEDIADA OU QUE PRESENCIOU ASSÉDIO/ DISCRIMINAÇÃO PROCURA ACOLHIMENTO

A REDE DE ACOLHIMENTO (GESTÃO DE PESSOAS, OUVIDORIA, SIASS (SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR), GESTOR, COMISSÃO DE ÉTICA, UNIDADE SETORIAL DE INTEGRIDADE E OUTRAS UNIDADES QUE FAÇAM SENTIDO NO ÓRGÃO, CONFORME O PFPEAD) ACOLHE, OUVE E ORIENTA A PESSOA AFETADA.

É necessária a medida cautelar?

Se sim

O GESTOR TOMA MEDIDAS CAUTELARES CABÍVEIS * (GESTOR EM DIÁLOGO COM A UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS)

PROCURA A OUVIDORIA PARA REGISTRAR A DENÚNCIA OUREGISTRA DIRETAMENTE NO FALA.BR EM FORMULÁRIO ESPECÍFICO (PESSOA)

Se não

A PESSOA AFETADA DECIDE DENUNCIAR? (PESSOA)

Como funciona a Rede de Acolhimento

Constituem potencialmente a Rede de Acolhimento: todas as Unidades de Gestão de Pessoas, as Ouvidorias, as Secretarias-executivas das Comissões de Ética Setoriais, as unidades setoriais de integridade, as unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), quando houver, as/os gestoras/es, dentre outras que existirem na instituição.

A Rede de Acolhimento terá por finalidade:

1. Prestar esclarecimentos e informações sobre o tema;
2. Acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho;
3. Buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho;
4. Orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso.

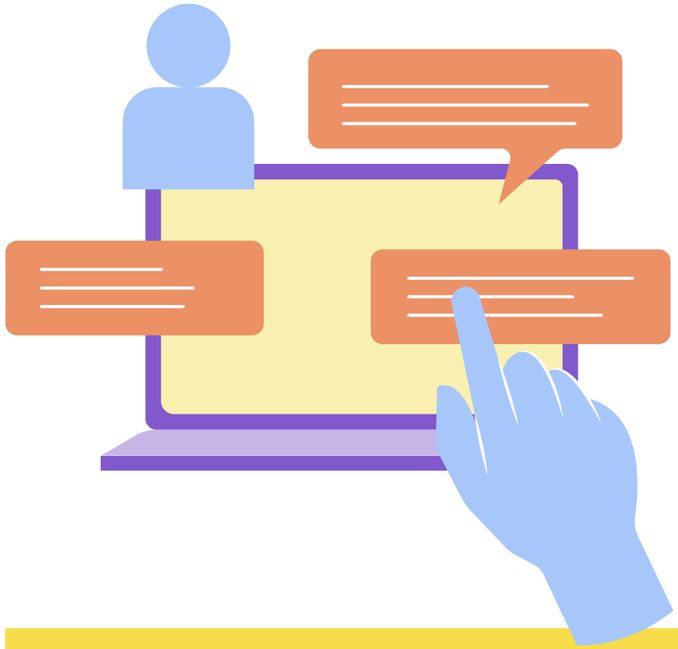
Cada órgão e entidade poderá instituir Comissão de Apoio ao Acolhimento com representação direta dos servidores, tendo por princípio a diversidade na sua composição.

A participação nas atividades desenvolvidas pelos membros das Comissões de Apoio ao Acolhimento, quando houver, será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada, devendo respeitar a jornada de trabalho do cargo público.

Ao registrar a denúncia é gerado o número único de protocolo (NUP). Com ele é possível acompanhar o andamento da manifestação. A manifestação passará por uma análise da ouvidoria, que verifica se há elementos mínimos de autoria e materialidade no relato. Com a presença desses elementos, a manifestação segue para a unidade correcional. Nesta unidade, é realizada a apuração, podendo ser instaurado um Procedimento Administrativo Disciplinar (PAD). nestes casos não há informação de prazo de resposta do desfecho do caso.

4

O QUE ACONTECE NA OUVIDORIA



Como registrar uma denúncia:

PARA A VÍTIMA:
Você consegue ter clareza se o que você viveu foi assédio? procure a orientação da Ouvidoria da sua unidade organizacional. Se sentir segurança para registrar seu relato, faça uma denúncia no FalaBR: https://falabr.cgu.gov.br/web/home

PARA OS GESTORES PÚBLICOS:
Ao ser procurado por alguém de sua equipe com este tipo de relato, lembre-se de exercitar a escuta ativa e o acolhimento. Fundamental não duvidar da vítima e orientá-la quanto aos procedimentos de registro de denúncia na Ouvidoria.

PARA A OUVIDORIA:
Lembre-se de seguir um protocolo de acolhimento e registro de denúncia, com empatia, sigilo, orientando a realização de uma denúncia de qualidade, que possa resultar em uma investigação e apuração de fato.

Onde denunciar:

A DENÚNCIA DEVERÁ SER REALIZADA PREFERENCIALMENTE POR MEIO DA PLATAFORMA FALA.BR.

ACESSE A OPÇÃO "OUVIDORIA INTERNA", "DENÚNCIA", ASSUNTO "ASSÉDIO SEXUAL", "ASSÉDIO MORAL" OU "DISCRIMINIÇÃO" DISPONÍVEL NO ENDEREÇO HTTPS://FALABR.CGU.GOV.BR

- A denúncia pode ser direcionada ao órgão onde ocorreu o fato ou ainda à Controladoria Geral da União (CGU), com os assuntos "assédio moral", "assédio sexual" ou "discriminação"ou "racismo".
- A denúncia de assédio ou discriminação poderá ser também recebida presencialmente, em atendimento realizado pela equipe de Ouvidoria do órgão ou entidade responsável, ou ainda na CGU.
- Caso o denunciante se sinta mais confortável em receber o acolhimento em outra unidade, como por exemplo a área de gestão de pessoas ou a unidade setorial de integridade, é importante que, ao final do acolhimento, havendo a opção de denunciar, que seja realizado o registro da manifestação na Plataforma Fala.BR.
- Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas à unidade de ouvidoria de seu órgão ou entidade.
- As denúncias de assédio sexual e de discriminação também podem ser apresentadas na Delegacia da Polícia Civil do seu estado, quando a situação relatada configurar crime.

Sempre que necessário, a unidade de Ouvidoria poderá solicitar uma complementação da denúncia, quando entender que há necessidade de alguma informação adicional. Cabe destacar que apenas em denúncias identificadas isso é possível. Esse processo deve ser realizado com o mínimo de desgaste ou de constrangimento para o assediado ou discriminado, considerando a situação sensível pela qual está passando.

Existe denúncia falsa?

Os denunciantes devem considerar a premissa de que os fatos denunciados são verdadeiros. Se forem dadas informações falsas ou enganosas, de modo leviano, deve ser afastada a proteção ao denunciante e aplicadas as devidas consequências administrativas e, dependendo do caso, penais.

5

O QUE ACONTECE NA CORREGEDORIA

Como a apuração é feita dentro da corregedoria?

Ao receber uma denúncia, representação ou qualquer outra forma que configure uma notícia de infração disciplinar, **é dever da autoridade correcional realizar a imediata apuração**. Entretanto, essa "imediata apuração" não significa a instauração direta de processo administrativo disciplinar, já com vistas à aplicação de sanção.

1

A primeira providência a ser tomada pela autoridade correcional é a realização de um juízo inicial de admissibilidade, ato no qual se analisa a notícia de infração e se decide se ela tem elementos mínimos para justificar a investigação dos fatos, ou se, desprovida deles, deverá ser arquivada.[17]

2

Caso se entenda que a situação merece ser investigada em mais detalhes, instaura-se um procedimento investigativo[18], que serve para a colheita de elementos que reforcem a ocorrência dos fatos e indiquem a existência de indícios mais robustos sobre a sua autoria, além de apresentar conclusões quanto à possibilidade de punição disciplinar daquela pessoa a quem se atribuiu a conduta infracional.

Garantias ao denunciante:

- Privacidade
- Sigilo sobre as informações prestadas
- Disponibilização de tempo necessário para a escuta ativa
- Eventual registro da manifestação
- Estabelecimento de uma relação de confiança que preze pela empatia e pelo respeito
- Ambiente de escuta acolhedor

Escuta ativa

Demonstração de interesse, compreensão e valorização do que o denunciante está relatando, com cuidado e sem postura julgadora e perguntas excessivas para evitar uma possível revitimização.

É importante reconhecer fatores estruturais, circunstanciais e as situações de vulnerabilidades reveladas pelos marcadores sociais de gênero, classe, raça, idade, impedimento ou deficiência, religião e etnia.

O atendimento deverá ser realizado, preferencialmente, em dupla, para que o registro das informações possa ser feito sem prejuízos ao acolhimento do denunciante. Sempre que possível, com a presença de uma mulher, buscando uma maior solidariedade.

3

Ao final do procedimento investigativo poderá ser sugerida à autoridade competente:

A) o arquivamento do feito, em razão de ausência de autoria ou materialidade ou ocorrência de prescrição, por exemplo;

B) a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta com o investigado, caso se constate a ocorrência de infração de menor potencial; ou

C) a instauração de um processo administrativo disciplinar.

!

O Processo Administrativo Disciplinar ou a Sindicância Acusatória visa a apuração da responsabilidade do servidor por infração disciplinar praticada no exercício de suas atribuições ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido, observados os princípios do contraditório e da ampla defesa.

Também é importante destacar que, a Corregedoria-Geral da União recomenda às unidades correcionais que os processos e procedimentos referentes a assédio sexual, assédio moral e discriminação tenham prioridade na tramitação, em atenção à situação das vítimas e também em decorrência da natureza da prova, que normalmente depende de memórias sujeitas à ação deletéria do tempo, o que poderá comprometer a precisão das informações prestadas.

Maiores informações sobre as questões correcionais envolvendo a apuração de assédios e a discriminação se encontram disponibilizadas no Portal de Corregedorias[19], que possui uma área dedicada à temática que pode ser acessada diretamente no item "Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual".

17. Segundo a Portaria Normativa CGU nº 27, de 2022, alterada pela Portaria Normativa nº 123, de 2024.

18. Nota Técnica nº 1.004/2020/CGUNE/CRG, disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/45199

19. Disponível em: https://www.gov.br/corregedorias/pt-br

Depois dessa conversa...

- A ouvidoria deve transmitir orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pelo denunciante.
- O registro formal da denúncia deverá ser realizado diretamente na Plataforma Fala.BR. Este registro poderá ser realizado individualmente ou com apoio do atendimento da unidade de Ouvidoria.
- Os registros devem ser realizados de modo detalhado e responsável e observando a segurança das informações e dos meios utilizados para registrá-las.
- Os atendimentos serão documentados no Fala.BR para que os dados quantitativos e qualitativos sejam sistematizados, permitindo o acompanhamento adequado do caso e gerando periodicamente estatísticas e relatórios sobre a situação de assédio moral, sexual e discriminação na Administração Pública federal, a fim de que sejam feitos periodicamente aperfeiçoamentos na política de enfrentamento ao assédio.

» O que pode ser considerado retaliação?

- Demissão arbitrária;
- Ameaças;
- Alteração injustificada de funções ou atribuições;
- Imposição de sanções, de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie;
- Retirada de benefícios, diretos ou indiretos;
- Negativa de fornecimento de referências profissionais positivas.

Nesses casos, é importante o apoio institucional necessário para cessar o ato de retaliação. Relate tais ações para a CGU, órgão que tem competência para receber e apurar denúncias. A CGU tem poderes para determinar a suspensão dos efeitos de qualquer ato praticado em retaliação, mesmo antes do final do processo de apuração.

3 proteções e garantias após a denúncia: [20]

1 RECLAMAÇÃO: inserida no sistema, a sua denúncia precisará ser tratada pela unidade de Ouvidoria, e, caso o tratamento não lhe pareça adequado, é possível realizar uma reclamação diretamente à Ouvidoria-Geral da União da Controladoria-Geral da União (CGU), que é responsável por monitorar e supervisionar todas as ouvidorias do Poder Executivo federal.

2 CONFIDENCIALIDADE: protocolos de atendimento da Ouvidoria são desenhados para garantir a proteção da identidade de quem denuncia. É importante ressaltar que, como nos casos de assédio em que o denunciante é a própria vítima, sua identidade provavelmente deverá ser revelada ao longo do processo de apuração do fato denunciado.

3 RETALIAÇÃO: quando a identidade do denunciante é revelada, ele poderá estar sujeito a ato de retaliação, isto é, ato destinado a prejudicá-lo profissionalmente, economicamente, em sua vida privada ou, em casos mais graves, atentando contra a sua integridade física. Veja na próxima página como a CGU pode protegê-lo nesses casos.

O Decreto 10.153/2019 dispõe sobre as salvaguardas de proteção à identidade dos denunciantes de ilícitos e de irregularidades praticados contra a administração pública federal direta e indireta.

PROTOCOLO DE DENÚNCIAS PARA OUVIDORIAS

Este protocolo tem o objetivo de apresentar orientações sobre como denunciar situações de assédio moral, sexual ou discriminação na Administração Pública Federal.

Faz parte das ações de enfrentamento ao assédio moral e sexual do Governo Federal, no âmbito do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da administração pública federal, ações de prevenção, capacitação, acolhimento, saúde mental, entre outras.

O QUE FAZ O PROTOCOLO?

Padroniza procedimentos de atuação para uma situação específica num âmbito determinado. Tem por objetivo servir como instrumento de suporte para a construção de espaços de trabalho seguros e livres de violência, assédio e discriminação.

Premissas deste protocolo:

- Ser adotado por provocação da vítima ou por quem apresente a denúncia;
- Evitar a revitimização da pessoa assediada ou discriminada;
- Garantir a confidencialidade ao relato de assédio ou discriminação e seu respectivo tratamento;
- Ter aplicação imediata quando diante de uma situação de assédio ou discriminação;
- Ser dinâmico e atual, podendo ser evoluído e melhorado no decorrer do tempo;
- Apoiar a assistência, a orientação e o acompanhamento dos envolvidos, incluído o acompanhamento de colega de trabalho ou de representante de sindicato ou associação;
- Permitir a juntada de documentos probatórios da situação de assédio ou discriminação;
- Respeitar a expressão de sentimentos sem fazer juízos de valor;
- Transmitir mensagens com uma linguagem acessível, clara, simples e objetiva; e
- Comunicar à pessoa denunciante com precisão os prazos e as ações contempladas no presente Protocolo.

DENUNCIANTE

1 Registro de denúncia

CIDADÃ(O) REGISTRA A DENÚNCIA EM FORMULÁRIO ESPECÍFICO NO FALA.BR

A denúncia poderá ser registrada com ou sem identificação do denunciante.

↘ Para as denúncias com identificação do denunciante haverá a possibilidade de o denunciante:
- Responder **pedido de consentimento**
- Responder **pedido de complementação**
- Receber **resposta conclusiva ou arquivamento**

↘ Para denúncias não identificadas (COMUNICAÇÃO) não haverá possibilidade de envio de pedido de consentimento ou complementação e recebimento de resposta em razão da natureza do instrumento.

O REGISTRO PODE SER ANÔNIMO OU IDENTIFICADO. NAS DENÚNCIAS ANÔNIMAS NÃO É REGISTRADA NENHUMA INFORMAÇÃO DE NOME, E-MAIL, TELEFONE OU OUTRO DADO CADASTRAL DO DENUNCIANTE – NO ENTANTO, NESSES CASOS O DENUNCIANTE NÃO TERÁ ACESSO ÀS INFORMAÇÕES SOBRE O ANDAMENTO E OS DESDOBRAMENTOS DO PROCESSO.

OUVIDORIA SETORIAL

2 Triagem de manifestações

ANALISTA DA OUVIDORIA REALIZA A TRIAGEM

A Verificação da existência de INABILITAÇÃO EXPLÍCITA:

↘ **Teor duplicado** de um mesmo manifestante, nessa situação, deve-se informar o protocolo da primeira manifestação recebida na justificativa para o arquivamento das manifestações repetidas;
↘ **Falta de precisão**, texto confuso, sem sentido ou sem especificação da demanda;
↘ **Falta de urbanidade/ civilidade**;
↘ **Manifestação imprópria ou inadequada**, materializada por afirmações preconceituosas; questionamentos vazios acerca dos atos praticados pela administração pública; ataques à honra ou à conduta de agentes públicos; e outras insinuações de injúria, sem, contudo, em nenhum dos casos, expor ou apresentar elementos sobre os atos ilícitos supostamente praticados;
↘ **Manifestação encaminhada com cópia para diversos órgãos**, apenas para conhecimento; ou
↘ **Perda de objeto**

B Verificação de competência (casos visuais de competência diversa)

C Distribuição aos analistas

3 Análise preliminar

ANALISTA DA OUVIDORIA VERIFICA COMPETÊNCIA DA CGU

A Verificação de competência e análise mais detalhada

↘ Em caso de competência de outro órgão ou entidade que não utiliza o Fala.BR, procede ao encerramento com registro da justificativa no sistema e envio de resposta conclusiva à pessoa denunciante
↘ Em caso de competência de outro órgão ou entidade que utiliza o Fala.BR, solicita consentimento da pessoa denunciante para encaminhamento da denúncia
- Se houver consentimento, o analista efetua o encaminhamento à Ouvidoria do Órgão competente
- Não havendo consentimento ou decurso do prazo (20 dias), o analista efetua a pseudonimização e encaminhamento para a ouvidoria competente para o tratamento da questão.

B Em caso de COMPETÊNCIA DA CGU, procede à consulta de precedentes.

C Check list de ELEMENTOS MÍNIMOS para conhecimento da denúncia:

↘ A(s) vítima(s) está/estão minimamente identificada(s)? Em caso de assédio sexual, a vítima deve estar nominalmente identificada;
↘ Há uma descrição compreensível do(s) fato(s) ocorrido(s)?
↘ Existem evidências do(s) fato(s), como registros de conversas em aplicativos, imagens ou testemunhas?
↘ O(s) autor(es) do assédio estão perfeitamente identificados?

OBS: SERÃO OBJETO DE APURAÇÃO PELA CGU O ATO PRATICADO POR AGENTE PÚBLICO NO EXERCÍCIO DE CARGO COMISSIONADO EXECUTIVO - CCE OU FUNÇÃO COMISSIONADA EXECUTIVA - FCE A PARTIR DO NÍVEL 13, NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL ABRANGIDAS PELO DECRETO Nº 10.829, DE 5 DE OUTUBRO DE 2021, OU QUE EXERÇA ATIVIDADE DE DIREÇÃO, DE CHEFIA OU DE ASSESSORAMENTO EQUIVALENTE OU SUPERIOR, NO ÂMBITO DAS DEMAIS INSTITUIÇÕES INTEGRANTES DO SISOUV.

↘ É possível enquadrar a(s) conduta(s) assediadora(s) em norma?
↘ A ocorrência do(s) fato(s) está delimitada no tempo?

D Em caso de necessidade de complementação de informações indispensáveis, solicita ao denunciante – PEDIDO DE COMPLEMENTAÇÃO

↘ Se o denunciante não responder dentro do prazo de 20 dias há o ARQUIVAMENTO AUTOMÁTICO NO SISTEMA
↘ Se o denunciante complementar verifica se estão presentes ELEMENTOS MÍNIMOS para análise do órgão apurador (CORREGEDORIA)
- Se sim – tramita para a corregedoria
- Se não - resposta conclusiva - Em caso de não conhecimento da denúncia, procede ao encerramento com registro de justificativa(s) no sistema e envio de resposta conclusiva à pessoa denunciante

4 Tramitação para a corregedoria

E INFORMAÇÃO AO DENUNCIANTE - RESPOSTA CONCLUSIVA

Satisfeito o rol de elementos necessários na denúncia, o analista procede ao encerramento com envio de resposta conclusiva à pessoa denunciante e encaminhamento para área de apuração.

CORREGEDORIA

5 Informa à ouvidoria o resultado da apuração

COM DESDOBRAMENTO DAS JUSTIFICATIVAS

↘ Apurada: procedente ou parcialmente procedente
↘ Apurada: improcedente
↘ Encaminhada pela unidade de apuração para outro órgão/entidade

OUVIDORIA (DEVOLUTIVA)

6 Reabertura da manifestação

De posse da informação prestada pela Corregedoria, a ouvidoria reabre a manifestação para cientificar ao denunciante sobre a conclusão do processo.

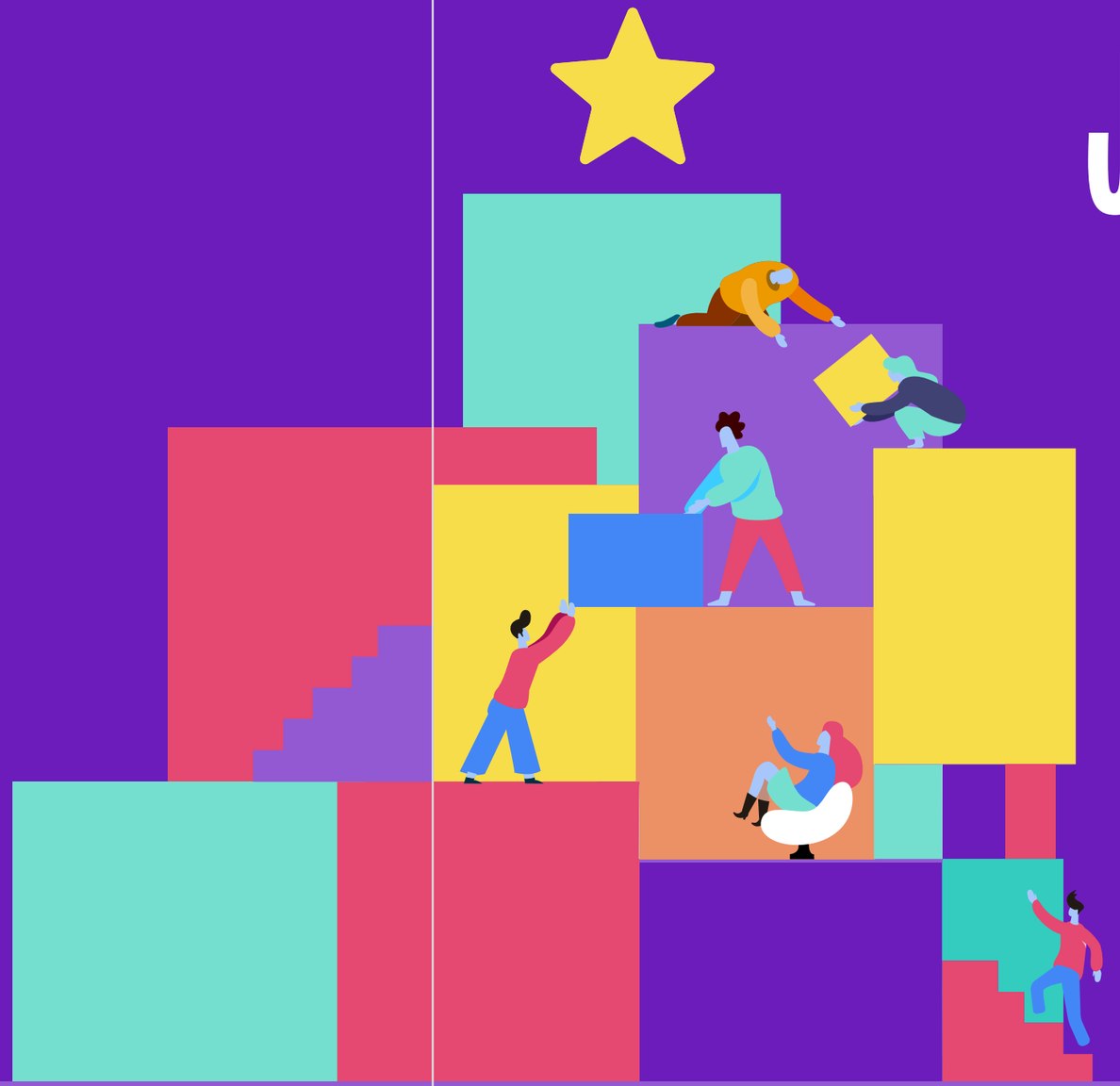
7 Resposta conclusiva

INFORMA O RESULTADO DA APURAÇÃO À PESSOA DENUNCIANTE

Reunimos todas essas informações na tentativa de esclarecer pontos importantes que possam proteger possíveis vítimas de assédio e discriminação.

Agora que você já sabe o que fazer, pode se juntar a nós na construção de um ambiente de trabalho seguro.

VAMOS JUNTOS?



GLOSSÁRIO

Aqui reunimos alguns termos e conceitos que foram trazidos ao longo do Guia para consulta

CAPACITISMO

Toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas (lei 13146, 2015, art 4§1º

FONTE: CARTILHA MINISTÉRIO DA SAÚDE EM PARCERIA COM O MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, JAN/2024

ETARISMO

A Lei 10.741/2003, também conhecida como Estatuto do Idoso,em seu artigo 96, descreve o delito de discriminação contra idoso, que consiste no ato de, em razão da idade, tratar a pessoa de forma injusta ou desigual, criando empecilhos ou dificuldades de acesso a operações bancárias, meios de transporte, ou criar embaraços ao exercício da cidadania. A pena prevista é de 6 meses a 1 ano de reclusão e multa. Se a pessoa que cometer o crime for responsável pela vítima, a pena será aumentada em até 1/3.

FONTE: ESTATUTO DO IDOSO, EM PUBLICAÇÃO DOTRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DF E TERRITÓRIOS

FEMINISMO

conjunto de movimentos políticos, sociais e filosóficos protagonizado por mulheres e que tem como objetivo a eliminação da cultura de dominação masculina sobre as mulheres, bem como a promoção de direitos e oportunidades iguais entre os gêneros.

FONTE: GUIA GÊNERO E FEMINISMO DO SENADO FEDERAL 2023/2024

IDENTIDADE DE GÊNERO e TRANSEXUALIDADE

dimensão da identidade de uma pessoa que diz respeito à forma como se relaciona com as representações de masculinidade e feminilidade e como isso se traduz em sua prática social, sem guardar relação necessária com o sexo atribuído no nascimento. Pessoas que se relacionam com as representações diferentes de seu sexo biológico atribuído no nascimento são consideradas pessoas Transgênero. Pessoas cuso sexo biológico coincide com a representação de gênero é considerada uma pessoa cisgênero.

FONTE: DECRETO Nº 8.727 DE 28 DE ABRIL DE 2016.

MACHISMO

O machismo é o preconceito que exerce uma função social de dominação, que se baseia na crença da superioridade dos homens sobre as mulheres, com a finalidade de controlar comportamentos e subjugar sua existência. Funda-se em relações sociais estruturais de opressão-exploração-dominação que organizam a sociedade.

FONTE: CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL

ORIENTAÇÃO SEXUAL/ SEXUALIDADE

A orientação está ligada ao que a pessoa busca em relacionamentos afetivos e sexuais. Heterossexuais se atraem por pessoas do gênero oposto, homossexuais se atraem por pessoas do mesmo gênero, já aquelas pessoas que se interessam por indivíduos do mesmo ou de qualquer outro gênero são consideradas bissexuais.

A assexualidade pode ser definida como a ausência de desejo sexual por qualquer gênero. No entanto, pode acontecer das pessoas assexuais sentirem atração por um dos gêneros (ou ambos) só em situações específicas.

FONTE: SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DA PREFEITURA DE SÃO PAULO E MOVIMENTO LIVRES E IGUAIS, DO ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS DIREITOS HUMANOS

PATRIARCADO

forma de organização política, econômica, religiosa, social baseada na ideia de autoridade e liderança do homem, no qual se dá o predomínio dos homens sobre as mulheres, do marido sobre as esposas, do pai sobre a mãe, dos velhos sobre os jovens, e da linhagem paterna sobre a materna".

FONTE: SAU, VICTORIA; DICIONÁRIO IDEOLÓGICO FEMINISTA; ANO 2000.

RACISMO

Sistema de crenças que afirma superioridade de uma raça em relação a outra, ainda que não haja nenhum embasamento científico para isso. Na legislação brasileira, trata-se de qualquer atitude ou tratamento dado a pessoa ou a grupos minoritários que cause constrangimento, humilhação, vergonha, medo ou exposição indevida, e que usualmente não se dispensaria a outros grupos em razão da cor, etnia, religião ou procedência. A Lei 14.532/2023 equipara a injúria racial ao crime de racismo, com pena de reclusão de dois a cinco anos, além de multa, sem direito à fiança. A pena será aumentada quando o crime for cometido por duas ou mais pessoas ou por funcionário público no exercício de suas funções, bem como quando ocorrer em contexto de descontração, diversão ou recreação.

FONTE: TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DF E TERRITÓRIOS

DIFERENÇA ENTRE PRETOS, PARDOS E NEGROS

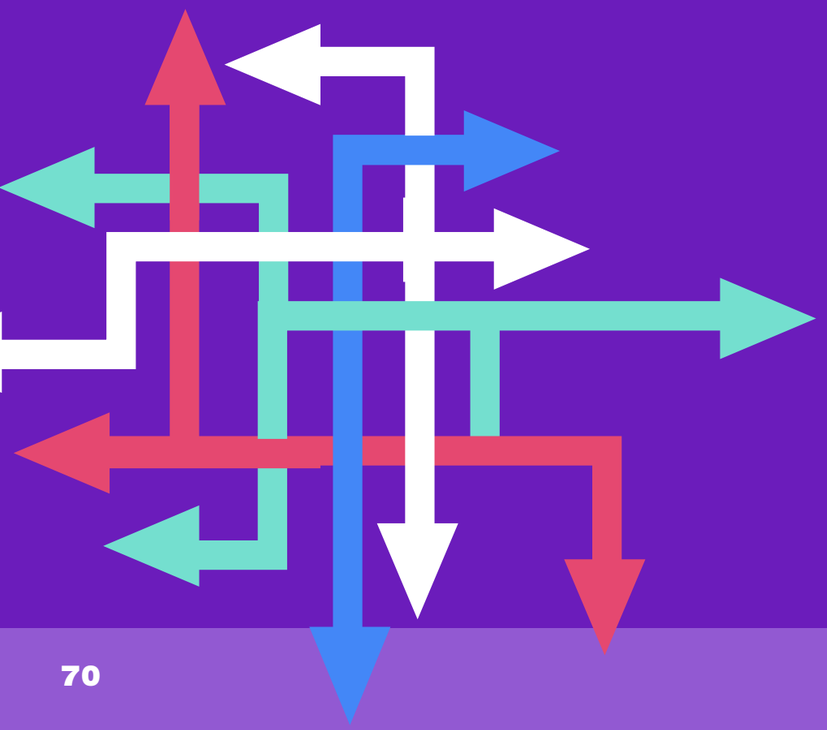
No Brasil, 56% das pessoas se declaram pretas ou pardas, de acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Ambas se referem ao tom de pele, que indicam a ascendência africana, no caso dos pretos, ou miscigenada, no caso dos pardos. Oficialmente, a categoria negro se constitui a partir da soma de pretos e pardos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Assédio Institucional como forma de governo, da Afipea, Frederico Barbosa da Silva e José Celso Cardoso Jr.
- "Vamos falar sobre assédio sexual" - Núcleo de Defesa dos Direitos da Mulher DPSP/Think Olga).
  HTTPS://REPOSITORIO.PUCSP.BR/BITSTREAM/HANDLE/17370/1/MARGARIDA%20MARIA%20SILVEIRA%20BARRETO.PDF
- Pesquisa "O ciclo do assédio sexual nos ambientes profissionais" realizada em 2020 pela Think Olga.
  DISPONÍVEL EM: HTTPS://THINKEVA.COM.BR/ESTUDOS/O-CICLO-DO-ASSEDIO-SEXUAL-NO-AMBIENTE-DE-TRABALHO/
- Pesquisa sobre assédio da vagas. com para BBC
  HTTPS://WWW.BBC.COM/PORTUGUESE/NOTICIAS/2015/06/150610_ASSEDIO_TRABALHO_PESQUISA_RB
- O invisível assédio sexual nosso de todos os dias, por Juíza Rejane Jungbluth Suxberger.
  DISPONÍVEL EM:HTTPS://WWW.TJDFT.JUS.BR/INSTITUCIONAL/IMPRENSA/CAMPANHAS-E-PRODUTOS/ARTIGOS-DISCURSOS-E-ENTREVISTAS/ARTIGOS/2021/O-INVISIVEL-ASSEDIO-SEXUAL-NOSSO-DE-TODOS-OS-DIAS
- "Vamos falar sobre assédio sexual" - Núcleo de Defesa dos Direitos da Mulher DPSP/Think Olga).

DINÂMICA DE ESTUDOS DE CASO:

Reflexão sobre Assédios e Discriminação



A dinâmica de estudos de caso é uma ferramenta prática para promover reflexões, debates e aprendizado sobre como lidar com assédio e discriminação no ambiente de trabalho, fortalecendo um ambiente mais inclusivo e respeitoso.

Os métodos sugeridos incluem:

- **Discussão em Pequenos Grupos**, com análise de diferentes casos;
- **Simulação de Papéis**, onde participantes representam diferentes posições (gestor, vítima, testemunha, etc.);
- **Debate Guiado com Perguntas-Chave**, explorando ações, responsabilidades e prevenção de situações semelhantes;
- **Dinâmica de Ponto de Vista**, analisando casos sob perspectivas variadas (vítima, gestor, equipe, organização).

Essas práticas permitem que equipes desenvolvam habilidades éticas e eficazes para lidar com situações reais, contribuindo para a criação de uma cultura organizacional baseada em respeito, equidade e inclusão.

CASO 1

Uma colaboradora terceirizada relata ter sofrido assédio moral e sexual de um membro da sua equipe (você é o/a gestor/a). Ela tem medo de fazer a denúncia oficialmente.

O QUE FAZER NESSA SITUAÇÃO? QUE CUIDADOS TOMAR?

CASO 2

Você está participando de uma reunião com pessoas externas à organização (um homem branco e uma mulher negra – você sabe que o homem é o assessor da mulher) e percebe que as pessoas da sua equipe também presentes na reunião sempre se dirigem e fazem perguntas ao homem branco. Até que um colega seu interrompe uma fala da mulher negra e pede para que ela tome notas.

O QUE FAZER NESSA SITUAÇÃO (NO MOMENTO E DEPOIS)? QUE CUIDADOS TOMAR?

CASO 3

Você recebe uma estagiária transgênero na sua equipe. As pessoas da equipe demonstram desconforto e falam pelos cantos que não sabem nem como se dirigir a ela e que não gostariam de dividir o mesmo banheiro com alguém assim.

O QUE FAZER NESSA SITUAÇÃO?

CASO 4

Em uma reunião em que você estava presente o diretor disse para a coordenadora que estava grávida: "Depois que o bebê nascer eu acho que será melhor você ser dispensada da função, né? Assim você terá mais tempo para cuidar do seu filho!"

O QUE FAZER NESSA SITUAÇÃO? CONSIDERE QUE VOCÊ TAMBÉM É COORDENADOR NESSA DIRETORIA

SE ACONTECEU COM VOCÊ: Se possível, reaja com firmeza e clareza: "Eu gostaria de continuar minha fala, por favor."

SE VOCÊ É O GESTOR: Interrompa a dinâmica e direcione a atenção para a mulher negra: "A [nome da mulher] estava falando, ela gostaria de concluir seu ponto."

OUVIDORIA: Programe capacitações juntamente com RH para todos os servidores da casa sobre racismo e discriminação. Promova a cultura de respeito e igualdade na sua organização.

SE VOCÊ PRESENCIOU: Faça uma pergunta para a mulher negra: "Gostaria de ouvir sua opinião sobre isso, [nome da mulher]."

SE ACONTECEU COM VOCÊ: Se possível, afaste-se do agressor e procure um lugar seguro. Comunique a situação a alguém em quem confia: um amigo, familiar, colega de trabalho. Registre tudo o que aconteceu: datas, horários, testemunhas, provas.

SE VOCÊ É O GESTOR: Acolha a colaboradora, adote medidas imediatas para afastar o agressor da colaboradora, comunique o RH e Ouvidoria.

OUVIDORIA: Receba a denúncia, investigue e oriente a colaboradora sobre seus direitos e monitore a investigação. Siga um protocolo de acolhimento e registro de denúncia, com empatia, sigilo, orientando a realização de uma denúncia de qualidade, que possa resultar em uma investigação e apuração de fato.

SE VOCÊ PRESENCIOU: Incentive a denúncia e ofereça-se para testemunhar.

SE ACONTECEU COM VOCÊ: Registre tudo o que aconteceu: datas, horários, testemunhas, provas.

SE VOCÊ É O GESTOR: Acolha a coordenadora, oriente-a acerca dos seus direitos e da possibilidade de registro de denúncia da situação de assédio e discriminação. Solicite ao RH capacitações para todos os servidores da casa sobre gênero, assédio e discriminação. Ainda, solicite ao RH capacitações para as lideranças da instituição sobre gestão de equipes.

OUVIDORIA: Receba a denúncia, siga um protocolo de acolhimento e registro de denúncia, com empatia, sigilo, orientando a realização de uma denúncia de qualidade, que possa resultar em uma investigação e apuração de fato. Programe, junto ao RH, capacitações para todos os servidores da casa sobre gênero, assédio e discriminação. Ainda, articule com o RH capacitações para as lideranças da instituição sobre gestão de equipes.

SE ACONTECEU COM VOCÊ: Registre tudo o que aconteceu: datas, horários, testemunhas, provas.

SE VOCÊ É O GESTOR: Acolha a estagiária, oriente-a acerca dos seus direitos e da possibilidade de registro de denúncia da situação de assédio e discriminação. Solicite ao RH capacitações para todos os servidores da casa sobre gênero, assédio e discriminação

OUVIDORIA: Receba a denúncia, siga um protocolo de acolhimento e registro de denúncia, com empatia, sigilo, orientando a realização de uma denúncia de qualidade, que possa resultar em uma investigação e apuração de fato. Programe, junto ao RH, capacitações para todos os servidores da casa sobre gênero, assédio e discriminação

SE VOCÊ PRESENCIOU: Incentive a denúncia e ofereça-se para testemunhar.

CASO 5

Uma subordinada lhe procura para relatar que ficou chateada com comentários de colegas sobre o seu peso. Em uma situação ela fez uma observação sobre a modernização dos elevadores e um colega brincou, de forma descontraída, que ela deveria esquecer os elevadores e subir pelas escadas para poder emagrecer. Relata ainda que ouve vários comentários associando o peso de pessoas gordas à preguiça.

O QUE FAZER NESSA SITUAÇÃO?

CASO 6

Uma mulher da sua equipe com mais de 30 anos de carreira lhe procura para desabafar. Ela diz que ouve recorrentemente de colegas da equipe: Quando você vai se aposentar? Não está na hora de abrir uma vaga para pessoas mais jovens?

O QUE FAZER NESSA SITUAÇÃO?

CASO 7

Dois servidores da sua equipe se tornam amigos. Durante uma viagem de trabalho dividiram quarto de hotel. Um deles era gay. Na volta o colega hétero ouve diversas insinuações e brincadeiras sobre também ser gay e que na viagem teria se relacionado intimamente com o outro. O colega fica constrangido, pede para sair da equipe, rompe a amizade e para de falar com o amigo.

O QUE FAZER NESSA SITUAÇÃO?

CASO 8

Use este espaço para criar o seu caso

SE ACONTECEU COM VOCÊ: Registre tudo o que aconteceu: datas, horários, testemunhas, provas.

SE VOCÊ É O GESTOR: Acolha a subordinada, oriente-a acerca dos seus direitos e da possibilidade de registro de denúncia da situação de assédio e discriminação. Solicite ao RH capacitações para todos os servidores da casa sobre etarismo, assédio e discriminação.

OUVIDORIA: Receba a denúncia, siga um protocolo de acolhimento e registro de denúncia, com empatia, sigilo, orientando a realização de uma denúncia de qualidade, que possa resultar em uma investigação e apuração de fato. Programe, junto ao RH, capacitações para todos os servidores da casa sobre etarismo, assédio e discriminação.

SE VOCÊ PRESENCIOU: Incentive a denúncia e ofereça-se para testemunhar.

SE ACONTECEU COM VOCÊ: Registre tudo o que aconteceu: datas, horários, testemunhas, provas.

SE VOCÊ É O GESTOR: Acolha a subordinada, oriente-a acerca dos seus direitos e da possibilidade de registro de denúncia da situação de assédio e discriminação. Solicite ao RH capacitações para todos os servidores da casa sobre gordofobia, assédio e discriminação.

OUVIDORIA: Receba a denúncia, siga um protocolo de acolhimento e registro de denúncia, com empatia, sigilo, orientando a realização de uma denúncia de qualidade, que possa resultar em uma investigação e apuração de fato. Programe, junto ao RH, capacitações para todos os servidores da casa sobre gordofobia, assédio e discriminação.

SE VOCÊ PRESENCIOU: Incentive a denúncia e ofereça-se para testemunhar.

SE ACONTECEU COM VOCÊ:

SE VOCÊ É O GESTOR:

OUVIDORIA:

SE VOCÊ PRESENCIOU:

SE ACONTECEU COM VOCÊ: Registre tudo o que aconteceu: datas, horários, testemunhas, provas.

SE VOCÊ É O GESTOR: Acolha o servidor, oriente-o acerca dos seus direitos e da possibilidade de registro de denúncia da situação de assédio e discriminação. Solicite ao RH capacitações para todos os servidores da casa sobre sexualidade, assédio e discriminação

OUVIDORIA: Receba a denúncia, siga um protocolo de acolhimento e registro de denúncia, com empatia, sigilo, orientando a realização de uma denúncia de qualidade, que possa resultar em uma investigação e apuração de fato. Programe, junto ao RH, capacitações para todos os servidores da casa sobre sexualidade, assédio e discriminação

SE VOCÊ PRESENCIOU: Incentive a denúncia e ofereça-se para testemunhar.