

CARTILHA DE CONSCIENTIZAÇÃO E COMBATE AO

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NOS TRIBUNAIS DE CONTAS



Portaria IRB n. 4, de 31 de março de 2021 – Nomeia em substituição, membros e assistente do Comitê Técnico das Corregedorias, Ouvidorias e Controle Social e dá outras providências.

COORDENADOR

Conselheiro Durval Ângelo Andrade – Corregedor do TCE-MG

ASSISTENTES TÉCNICOS

Flávia Ávila Teixeira – TCE/MG

José Marcelo de Almeida Perez – TCE/MT

Gláucia Mattjie – TCE/SC

Andréa Martins Cavalcante – TCE/PA

APOIO OPERACIONAL

Carolina Galvão de Paula – colaboradora do TCE/MG

Mariana de Figueiredo Morandi – colaboradora do TCE/MG



PREFÁCIO

Ivan Lelis Bonilha | **Presidente do IRB**

A Constituição Federal aponta, entre os fundamentos da República, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, e esses dois valores se encontram entrelaçados na complexa conformação de significados que o trabalho possui para cada indivíduo, organização e sociedade.

Parte relevante da vida de todas as pessoas, o trabalho representa a possibilidade concreta de afirmação e de emancipação e um caminho para a busca da felicidade. Além de se constituir como um dos pilares da dignidade individual, ele promove a coesão institucional e é mola propulsora da inclusão social e da geração de bem estar coletivo.

O assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho impõe insuportável fardo ao trabalhador, causando dor e sofrimento psíquico e provocando a deterioração do ambiente laboral. As consequências destes comportamentos abusivos e ilegais vão muito além dos próprios indivíduos pois contaminam as relações interpessoais e corrompem o clima organizacional, reduzindo a produtividade e gerando perdas econômicas.

Reconhecer a possibilidade de existência do problema, oferecer mecanismos de prevenção e de proteção às vítimas e promover decisivamente a responsabilização dos ofensores são passos fundamentais em direção à conformação de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Assim, é muito oportuna a disponibilização da presente Cartilha que, apoiada numa pesquisa pioneira sobre o tema realizada pelo Instituto Rui Barbosa (IRB) no âmbito dos Tribunais de Contas, procura incentivar a conscientização e a luta contra os assédios moral e sexual nestas instituições.

O texto fluido e didático apresenta as boas práticas para o combate à violência laboral e reafirma, mais uma vez, o compromisso do IRB com o desenvolvimento das atividades do sistema de contas brasileiro.

Boa Leitura!

PREFÁCIO

Fábio Túlio Filgueiras Nogueira | **Presidente da Atricon**

Avanços científicos (ainda) não contemplam relações humanas. A sociedade mundial experimenta extraordinários avanços no campo do conhecimento, na área científica, no âmbito tecnológico. Uma experiência recente - ocorrida no dia 20/07/2021 - confirma longínquos saltos da humanidade em direção ao desconhecido: um voo suborbital, sem piloto, que propiciou uma viagem tripulada inédita ao espaço. A capacidade científica do homem em relação ao novo, também foi registrada no desenvolvimento, em tempo recorde, de vacinas para o combate à Covid-19.

A viagem espacial confere a sensação de domínio e, no ambiente da pandemia do novo coronavírus, o verbo avançar tem o significado de proteção. Mas, é preciso reconhecer, o progresso ainda está distante de atingir todos os campos. Há situações não contempladas por essa capacidade humana de solucionar problemas, de descortinar universos. As relações humanas estão entre as lacunas, ainda, não solucionadas.

O Sistema Tribunais de Contas entende e assume integralmente o seu papel republicano em todos os contextos e a Cartilha de Conscientização e Combate aos Assédios Moral e Sexual nos Tribunais de Contas é prova de que as nossas atenções, também, estão voltadas à internalização da discussão dessa temática, cujo debate deve se estender o mais amplamente possível.

Com o objetivo de “promover a conscientização, divulgar ações de cuidado e fortalecer estratégias de prevenção, com o intuito de reduzir sistematicamente o número de casos de assédios”, este documento é uma significativa ação do Comitê Técnico das Corregedorias, Ouvidorias e Controle Social do Instituto Rui Barbosa, presidido pelo atuante Conselheiro Antônio Gilberto de Oliveira Jales (TCE-RN), e resultado da atuação denodada de um Grupo de Trabalho coordenado pelo Conselheiro Durval Ângelo Andrade.

A preservação das relações saudáveis e respeitadas, no ambiente dos Tribunais de Contas, sempre foi merecedora de especial atenção. Por isto, também estão incluídas no processo de aperfeiçoamento, que vem conferindo uma feição, cada vez mais, digna ao espaço ocupado pelo “patrimônio humano” nas nossas Cortes.

O alinhamento com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) - neste caso aqueles previstos no Objetivo 5, Igualdade de Gênero; e no Objetivo 8, Trabalho Decente e Crescimento Econômico – também demonstra quão imperioso é o nosso empenho pela promoção da cidadania. Manifesta o nosso ardente desejo em contribuir para que as relações humanas sejam conduzidas a partir de sentimentos afetivos, solidários, empáticos.

O Comitê Técnico das Corregedorias, Ouvidorias e Controle Social do Instituto Rui Barbosa realiza um trabalho extraordinário, digno do melhor reconhecimento. Ao recomendar a leitura desta Cartilha de Conscientização e Combate aos Assédios Moral e Sexual nos Tribunais de Contas o faço com a convicção de que o seu conteúdo é de excelente qualidade e bastante enriquecedor.

Boa leitura, que as recomendações aqui contidas sejam assumidas por todos!

APRESENTAÇÃO

O Instituto Rui Barbosa – IRB, conhecido como A Casa do Conhecimento dos Tribunais de Contas – TCs – e criado em 1973 para auxiliar no desenvolvimento e aperfeiçoamento das atividades destes, tem a missão de *“promover a integração, o desenvolvimento e o aperfeiçoamento dos métodos e procedimentos de controle externo, apoiando instituições e sociedade, de modo a fortalecer ações que beneficiem a coletividade”*.

Alinhado a sua missão e ao objetivo estratégico que visa o desenvolvimento institucional dos TCs, principalmente por meio do compartilhamento de boas práticas¹, o IRB apresenta a **Cartilha de Conscientização e Combate aos Assédios Moral e Sexual nos Tribunais de Contas**, elaborada pelo Grupo de Trabalho instituído por meio da Portaria n. 04/2021, no âmbito do Comitê Técnico das Corregedorias, Ouvidorias e Controle Social. O documento tem por finalidade promover a discussão sobre o tema ainda pouco abordado nos Tribunais e, dessa forma, ampliar o debate, promover a conscientização, divulgar ações de cuidado e fortalecer estratégias de prevenção, com o intuito de reduzir sistematicamente o número de casos de assédios.

Destaca-se, contudo, que somente a publicação dessa cartilha não esgota os esforços necessários para mitigar esse tipo de violência laboral. Ações preventivas, como essa, objetivam a eliminação do precedente de um potencial de não conformidade ou circunstância incômoda e inoportuna, prevenindo sua ocorrência, protegendo e fomentando a consciência disciplinar dos agentes públicos e todos que colaboram com a administração pública. Nesse sentido, no âmbito da ética, os TCs podem adotar medidas preventivas que busquem implantar estratégias, políticas e ações que possibilitem a conscientização, compreensão e disseminação de temas e boas práticas, para promover uma cultura de integridade, além dos processos de correição propriamente ditos, com o acolhimento das vítimas e repressão das condutas que destoarem dos princípios e valores que norteiam a atuação dos integrantes da instituição.

O sistema de controle externo brasileiro tem enorme influência no atingimento das metas e ações definidas na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas – ONU, tanto no âmbito da fiscalização das políticas públicas e do seu papel

¹ Planejamento Estratégico 2018-2022 Ver. E Amp. – 6ª Edição – dez. 2020. Disponível em <https://irbcontas.org.br/sobre-o-irb/>.

pedagógico quanto no dever de ser e orientar a construção de instituições justas e eficazes, alinhado ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS – 17 do documento. A publicação dessa cartilha, portanto, está alinhada aos instrumentos condutores para concretização da Agenda, na medida em que **o combate ao assédio contribui para o alcance dos objetivos 5 e 8**, referentes a igualdade de gênero e ao trabalho decente, respectivamente. Além disso, ao abordar esse tema, **os Tribunais de Contas demonstram seu propósito de promover um ambiente justo e saudável**, de forma que os agentes públicos, servidores e colaboradores da instituição possam se dedicar à prestação de serviço realmente eficiente, eficaz e efetivo à sociedade, sendo exemplo para todos que com ele se relacionam.

A institucionalização da responsabilidade pelo enfrentamento e prevenção dos diferentes tipos de assédio já é um fato. É necessário ser referência e exemplo, como bem preconizam as Normas Brasileiras de Auditoria do Setor Público – NBASPs. Por isso recomenda-se às Corregedorias dos TCs do Brasil que sejam patrocinadoras desse documento, contribuindo na sua disseminação e consolidação das boas práticas aqui apresentadas. Ao incentivar e apoiar essa iniciativa espera-se contribuir para a diminuição desse tipo de comportamento antiético. Vamos juntos edificar relações de trabalho prazerosas, saudáveis, dignas, respeitadas, seguras e sustentáveis.

Conselheiro Antônio Gilberto de Oliveira Jales

Presidente do Comitê Técnico das Corregedorias, da Ouvidoria e do Controle Social do IRB e

Conselheiro Durval Ângelo Andrade

Coordenador do Grupo de Trabalho da Cartilha das Corregedorias

SUMÁRIO

- 1 Introdução | 9**
- 2 Precisamos falar sobre assédio | 13**
 - 2.1 Assédio Moral | 14**
 - 2.1.1 Classificação e exemplos | 15
 - 2.1.2 E o que não é assédio moral? | 19
 - 2.2 Assédio Sexual | 19**
 - 2.2.1 Classificação e exemplos | 20
 - 2.2.2 E que não é assédio sexual? | 21
 - 2.3 Tá, mas e aí, qual é o problema do assédio? | 21**
 - 2.3.1 Danos à vítima | 22
 - 2.3.2 Danos à instituição | 24
 - 2.4 Ok, entendi, e como posso ajudar a evitar esse tipo de situação? | 24**
 - 2.5 O que fazer diante de uma situação de assédio? | 30**
 - 2.5.1 Para as vítimas | 30
 - 2.5.2 Para as testemunhas | 31
 - 2.5.3 Para as instituições | 32
- 3 Assédio é crime | 33**
 - 3.1 A prova do assédio | 34
- 4 Fiscalize | 35**
- 5 Assédio nos Tribunais de Contas do Brasil | 36**
- 6 Conclusão | 42**
- 7 Anexo – Questionário | 44**
- 8 Para saber mais | 49**

1 INTRODUÇÃO

Para introduzir o tema é necessário levar em consideração que os trabalhadores passam mais de **um quarto do dia dedicando seu tempo às atividades laborais**. Para muitos o local de trabalho é a segunda casa e, comumente, os Tribunais de Contas são denominados “Casa”. Mais do que isso, no momento em que esta cartilha é elaborada, a sociedade brasileira se encontra há mais de um ano vivenciando a pandemia do coronavírus (COVID-19), que obrigou a todos a adoção de medidas de distanciamento social e a mudança da modalidade do trabalho presencial, no espaço da instituição, para o trabalho de dentro de casa, no chamado *home office* ou trabalho remoto.

Diante dessa nova realidade, o trabalho passa a ser ainda mais presente na vida das pessoas, introduzido em suas casas dia e noite, ficando evidente a impossibilidade de se desassociar trabalho e vidas social e pessoal, uma vez que um faz parte do outro de maneira complementar e misturada. Sendo assim, ambientes de trabalho onde a ética e o respeito imperam geram relações profissionais saudáveis e, conseqüentemente, pessoas mais realizadas e felizes em todos os aspectos da vida, considerando que o trabalho e a saúde estão integrados, já que a saúde pertence à vida e extrapola a profissão/ocupação/trabalho.

Contudo, é evidente que o estímulo a competitividade e ao individualismo na sociedade contemporânea é cada vez maior, o que aumenta sobremaneira a violência no trabalho. O filósofo coreano e professor na Alemanha, Byung-Chul Han, em seu livro “Sociedade do cansaço” aborda os aspectos negativos da valorização de indivíduos inquietos e hiperativos que se arrastam no cotidiano produtivo realizando múltiplas tarefas, e afirma que se vive em um contexto de adoecimentos vinculados à autoagressividade do ser humano, que não aceita parar, descansar e ter um lazer realizador. A depressão já é considerada uma das principais causas de afastamento do trabalho, e esse preocupante fato pode ser explicado pelo fator sóciohistórico como a sociedade vem se organizando, a sua forma de existir, que perpassa a dimensão do trabalho, permeada pela ausência de lazer e descanso. Além disso, as mudanças substanciais na forma de se trabalhar e de se relacionar com as pessoas, evidenciadas especialmente pela pandemia do novo coronavírus, como a hiperconexão e o isolamento social, trazem enormes desafios para a prevenção, identificação, repressão e tratamento das conseqüências desse tipo de violência.

A tecnologia atravessa a nossa existência, tanto no âmbito profissional, como nas nossas relações fora do ambiente de trabalho, passando também pela dimensão sócio-psíquica, e é inegável que essa **hiperconexão** exerce forte influência sobre os indivíduos. Uma delas pode ser chamada de **tele pressão**, definida como **a sensação de aflição, urgência e pressão em estar sempre online e disponível e responder de imediato**. Tal fato, no ambiente do trabalho, pode ser exemplificado como solicitações, *e-mails* e suas respectivas respostas fora do horário de expediente acordado, em momentos de folga e férias. Isso, conseqüentemente, afeta o descanso do trabalho e a sua recuperação pós-trabalho, causando *burnout*, estresse, adoecimento, falta de foco, dentre outros problemas de saúde. O contexto pode ser ainda mais problemático tendo em vista o risco de se ultrapassar o direito à intimidade e à privacidade do trabalhador.

Além disso, a carga psíquica intrínseca a sobrecarga laboral em lares com tarefas domésticas e crianças com momentos de suspensão escolar precisa ser considerada. Essas atividades, essenciais e indispensáveis para a organização da sociedade, devem ser vistas como responsabilidade de todos, mas ainda se concentram majoritariamente na figura feminina da casa, a maior atingida quando o assunto é assédio.

Dessa forma, as violências laborais nada mais são do que as violências existentes na sociedade como um todo, expressas no ambiente de trabalho. Portanto, em uma sociedade em grande parte machista, patriarcal, racista e assustadoramente desigual, como é o caso da sociedade brasileira, haverá a expressão de todas as violências decorrentes desses conceitos também no ambiente de trabalho, nas formas, dentre outras, de assédio moral e assédio sexual, que atinge trabalhadores de modo desproporcional.



O assédio é atravessado pelo machismo e desvalorização social da mulher. A exploração sexual, a violência doméstica, o mercado de trabalho, a dupla/tripla jornada de labor, o preconceito, são também formas de dominação que atravessam a cultura.



*Eu não me vejo na palavra
Fêmea, alvo de caça
Conformada vítima
Prefiro queimar o mapa
Traçar de novo a estrada
Ver cores nas cinzas
E a vida reinventar*

Trecho da música *Triste, Louca ou Má*, Francisco, el Hombre

Ao contrário do que se pensa, mesmo com a migração do trabalho para o contexto *online* e do *home office*, com mais pessoas trabalhando em casa, o cenário propício para o acometimento de assédio moral e sexual não deixou de existir. O *LinkedIn* registrou um aumento de 55% no volume de conversas entre os usuários na plataforma de março de 2019 a março de 2020². O tipo de modalidade de trabalho não torna essas violências menos prováveis, pelo contrário, podem ser até mesmo acentuadas pela sensação de proteção conferida pela tela do computador.

² Disponível em: <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>

Assédio é coisa séria e assim deve ser tratado. Sabe-se que toda questão que confronta uma forma de comportamento, produzindo transformação em um contexto social, enfrenta resistências e deve romper alguns paradigmas. Barreiras importantes como a falta de conhecimento, informações falsas ou equivocadas, o medo e a impunidade precisam ser amplamente mitigadas e rompidas em nome de relações de trabalho éticas e saudáveis, que promovam a integridade da pessoa humana.

Um obstáculo inicial envolve a falta de conscientização. Pessoas não afetadas por um problema tendem a negá-lo ou a diminuir sua importância, muitas vezes por desconhecimento da realidade. Embora seja um assunto de abrangência geral, muitas pessoas têm uma compreensão equivocada sobre o assédio, e a principal forma de prevenir sua ocorrência é por meio da informação. Promover o acesso ao conhecimento para que todos saibam o que são os assédios moral e sexual é uma ferramenta poderosa contra essas práticas.

Para isso sugere-se a utilização de ferramentas atrativas de áudio visual sobre o tema, para a sensibilização inclusive quanto às violências mais sutis, culturalmente estruturadas, mais difíceis de serem identificadas e combatidas.

Por outro lado, quem sofre o assédio enfrenta o medo como principal barreira. Em **pesquisa realizada com trabalhadores de todos os Tribunais de Contas**³, para verificar a ocorrência de assédio moral e sexual e o nível de conhecimento sobre o assunto, recebemos muitos elogios pela iniciativa, mas também muitas denúncias e pedidos de ajuda.

O medo é o sentimento mais comum e isso pode ser constatado nas respostas coletadas durante a pesquisa realizada para esse trabalho, em que pessoas relatam temer denunciar o assediador, ainda que anonimamente.

É preciso que esteja claro para todas as pessoas que o assédio não tem relação com ideologia ou espectro político, que se trata de um crime, especialmente o assédio sexual já tipificado

³ Os dados dessa pesquisa serão apresentados ao final dessa Cartilha.



pelo direito penal⁴, e que sua prevenção está ligada à construção de ambientes saudáveis de trabalho, seguros e harmoniosos com a qualidade e higiene que todos desejam e merecem ter. Além disso, não se trata de defesa de gêneros ou bandeiras, mas de cuidado com a realidade que nos deparamos dia após dia. O senso comum de que o gênero feminino sofre majoritariamente esse tipo de crime pode ser confirmado na pesquisa realizada no âmbito dos Tribunais de Contas, além de outras fontes de pesquisa utilizadas nesta cartilha e, por isso, em alguns momentos, neste documento, os exemplos e ponderações estão focados na mulher, com o objetivo unicamente didático e que se adeque a realidade mais encontrada nesses casos.

A abordagem do tema no âmbito dos Tribunais de Contas do Brasil é premente, já que as condições de trabalho influenciam na produtividade e, conseqüentemente, na prestação do serviço público, além de serem premissa de uma sociedade equilibrada, saudável e feliz.

Essa cartilha é, pois, uma oportunidade de informação confiável sobre o tema, cuja leitura deve ser feita de forma atenta e sem prejulgamentos. É preciso debate, conscientização e proteção para avançar nessa busca.

2 PRECISAMOS FALAR SOBRE ASSÉDIO

Segundo o dicionário Oxford o verbo assediar possui três diferentes significados: i - estabelecer cerco para impor sujeição a determinado espaço territorial; sitiá-lo, cercá-lo; ii - perseguir com propostas; sugerir com insistência; ser importuno ao tentar obter algo; molestar; iii - abordar súbita ou inesperadamente.

O assédio manifesta-se de três modos distintos:

1. **Vertical:** Ocorre quando as relações de trabalho são marcadas pela diferença de posição hierárquica. E pode ser dividido em duas espécies:

⁴ Artigo 216-A do Código Penal Brasileiro: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.



- Descendente: assédio praticado por superior hierárquico, de cima pra baixo;
 - Ascendente: assédio praticado por subordinado, de baixo para cima;
2. **Horizontal:** ocorre quando as pessoas estão na mesma hierarquia, ou seja, entre pares, sem relação de subordinação;
 3. **Misto ou Coletivo:** nesse caso o assédio acontece pelos superiores hierárquicos e também pelos pares.

2.1 Assédio Moral

A psicoterapeuta e vitimóloga⁵ francesa Marie-France Hirigoyen foi a precursora do termo “assédio moral”. Segundo ela o “assédio” representa a qualificação psicológica enquanto a junção do termo “moral” se refere àquilo que pode ser considerado inaceitável na nossa sociedade. Dessa forma, o assédio moral remete a uma conduta de maltrato para com a vítima e de intencionalidade de fazer mal, em relação ao agressor. Assim sendo, a autora define o assédio moral como “qualquer conduta abusiva (gesto, palavras, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (p.17).

A Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), define em seu artigo 1º o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho como sendo a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, seja uma ocorrência única ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, dano psicológico, sexual ou econômico, e inclui violência e assédio de gênero; que é um tipo de violência e assédio dirigido a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afeta pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcional, e inclui assédio sexual. (Tradução livre).

A Lei Complementar n.116/2011, de Minas Gerais, dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. E em seu artigo terceiro traz o que considera assédio moral: “a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional”.

⁵ Segundo Eduardo Mayr, a vitimologia é o estudo da vítima no que se refere à sua personalidade, quer do ponto de vista biológico, psicológico e social, quer o de sua proteção social e jurídica, bem como dos meios de vitimização, sua inter-relação com o vitimizador e aspectos interdisciplinares e comparativos. (RIBEIRO, 2001)

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução n. 351/2020, define em seu inciso I, do art. 2º, o assédio moral como “processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.”

O conceito utilizado pelo Tribunal Superior do Trabalho, órgão máximo na hierarquia das cortes trabalhistas brasileiras, define assédio moral como “a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades” (p. 6).

Dessa forma, pode-se depreender que o assédio é a conduta reiterada de uma pessoa que tem como intenção ou consequência constranger, degradar, humilhar, outrem e que pode até mesmo resultar em danos físicos ou psicológicos, comprometendo sua saúde física ou mental, sendo considerado, portanto, um tipo de violência. A relação entre as pessoas está relacionada ao exercício das atividades laborais.

Vale ressaltar também que o assédio tem o objetivo de intimidar e demonstrar poder, além de minar a autoestima, desestabilizar, prejudicar a vítima emocionalmente para que ceda a objetivos, como, por exemplo, perda de promoção, pedido de desligamento, exoneração, remoção ou demissão. E como consequência tem-se um ambiente de trabalho deteriorado.

O Anexo I da cartilha traz um modelo de questionário que pode ser usado para identificação de situações de assédio moral pelas Corregedorias ou unidades responsáveis pelo tema em cada Tribunal. Por meio de um instrumento estruturado, torna-se mais simples e palpável a conceituação e identificação da violência sofrida.

2.1.1 Classificação e exemplos

Hirigoyen (2002, p. 51-62) afirma ter quatro maneiras de ferir o outro: 1) o isolamento; 2) o trabalho, um pretexto para o ataque; 3) o território do íntimo e; 4) a perda de sentido. Segundo a autora as pessoas isoladas são prioritariamente as mais ameaçadas e vulneráveis, por isso usa-se dessa estratégia que leva a um círculo vicioso. Em relação ao segundo grupo ela afirma que existem empresas e gestores muito exigentes a respeito da tarefa a realizar, ao mesmo tempo em que tiram da pessoa os subsídios de trabalhar, gerando assim um paradoxo, um atentado às condições de trabalho. O terceiro modo já diz respeito ao ataque pessoal, ou seja, muitas vezes não são críticas ao trabalho. Por fim, a perda de

sentido é a violência, o maltrato, a humilhação, tudo aquilo que é destruturante. Abaixo estão elencadas situações que se caracterizam como assédio, classificadas de acordo com essas categorias.

Isolamento

- Não participar de momentos de decisão por exclusão clara do grupo;
- Excluir ou isolar determinados trabalhadores;
- Desconsiderar a opinião técnica do servidor/colaborador em sua área de conhecimento, ou silenciá-lo em reuniões;
- Fazer complô.

Atentado às condições de trabalho

- Ocultar ou manipular informações úteis dos trabalhadores para a realização das atividades de forma a induzi-los ao erro;
- Retirar autonomia funcional dos trabalhadores e solicitar, por exemplo, alteração em relatórios técnicos, ou sempre rejeitar suas escolhas e decisões;
- Privar os trabalhadores de acesso às ferramentas de trabalho;
- Instigar a competição entre as pessoas contribuindo para um ambiente com falta de confiança, solidariedade e colaboração;
- Distribuir quantidade superior ou inferior de tarefas a uma determinada pessoa comparativamente aos demais membros da equipe. Ou seja, sobrecarregar o colaborador ou retirar atividades que ele já realizava;



- Atribuir tarefas distintas às atribuições do cargo ou tarefas humilhantes;
- Ignorar recomendações médicas às gestantes;
- Relevar questões de saúde e recomendações médicas na atribuição de tarefas;
- Impor condições de trabalho e regras personalizadas, diferente dos demais, ou tratar de forma discriminatória os membros da equipe, em especial grupos vulneráveis como mulheres grávidas, pessoas pretas, indígenas e de outras etnias, pessoas LGBTQIA+;
- Subestimar o conhecimento ou diminuir alguém devido ao gênero, cor/raça, opção sexual, deficiência;
- Vigiar de forma excessiva;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou estipular prazos e metas inexecutáveis ou exorbitantes para execução das tarefas;
- Pressionar para que os trabalhadores não exerçam seus direitos;
- Retirar cargos ou funções injustificadamente ou dificultar e impedir promoções.

Dignidade violada

- Postar mensagens depreciativas ou compartilhar mídias sexistas nos grupos de trabalho;
- Impor punições vergonhosas;
- Atribuir apelidos depreciativos;
- Espalhar boatos ou fofocas, fazer intrigas, fazer piadas de mal gosto, com o intuito de desmerecer, diminuir ou constranger determinada pessoa perante os demais;
- Fazer comentários inapropriados;
- Menosprezar ou ironizar as opiniões da vítima;
- Dificultar ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas;

- Advertir arbitrariamente;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo, por exemplo, que não engravidem;
- Encaminhar solicitações, *e-mails*, fora do horário de expediente acordado ou em momentos de folga e férias.

Violência

- Alterar tom de voz (gritar), agredir verbalmente ou por gestos, ou falar de forma desrespeitosa;
- Ameaçar;
- Agredir fisicamente;
- Criticar a vida privada, as preferências e escolhas ou convicções da pessoa;
- Ressaltar qualquer característica física, como por exemplo chamar de gordo/magro;
- Desligar telefone em plena conversa.

Como se pode observar, o assédio é feito também de micro agressões. A doutora em serviço social pela Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ –, Karla Valle⁶, exemplifica algumas situações de assédio moral comumente sofridas pelas mulheres:

- Ideia de determinismo biológico - “natureza feminina”. Como exemplo da fala: “ela é mais sensível, já que é mulher”, limitando a mulher a definidas atividades;
- Desqualificação do pensamento de mulheres;
- Apropriação de suas ideias;
- Interrupção de sua fala;
- Objetificação e Hipersexualização (em especial da mulher negra);
- Padronização estética.

⁶ Apresentado no evento “ESPECIAL CORREGEDORIAS – Garantindo a defesa das Mulheres” realizado pela CGU no dia 31 e março de 2021, disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=qNQX1_36a5w.

2.1.2 E o que não é assédio moral?

Conceituado o assédio moral e exemplificadas formas de sua caracterização, é preciso ponderar também algumas situações em que não há assédio. A relação de trabalho requer certo grau de exigência e comprometimento, e algumas atitudes típicas da gestão, sem o intuito de discriminar ou humilhar, não devem ser confundidas com condutas assediadoras.

Sendo assim, não podem ser caracterizadas como assédio moral algumas atividades ou ações corriqueiras do mecanismo de gestão, como por exemplo, a distribuição de tarefas; a mudança de lotação de pessoal ou a troca de jornada ou turno de trabalho, de modo justificado; exigências profissionais justas; aumento do volume de trabalho; divergências claras e conscientes de visão entre os profissionais; feedback; comunicação direta, clara e franca; confrontos respeitosos; conflitos ocasionais; críticas construtivas e avaliações de trabalho.

2.2 Assédio Sexual

Na cartilha “Assédio Sexual: Perguntas e Respostas”, o Ministério Público do Trabalho, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho, define o assédio sexual como “a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual”.

O assédio sexual é uma manifestação de cunho sensual ou sexual alheia à vontade da pessoa a quem se dirige. Ou seja, abordagens grosseiras, ofensas e propostas inadequadas que constrangem, humilham, amedrontam. É essencial que qualquer investida sexual tenha o consentimento da outra parte, caso contrário é assédio. Ouvir um comentário obsceno sobre o seu corpo não é um elogio. Ouvir uma cantada no ambiente de trabalho não é algo natural. Cantadas invasivas, passadas de mão, entre outras atitudes mais e menos graves podem ser configuradas como assédio sexual.

Foi evidenciado na já citada pesquisa realizada de forma online pela consultoria de inovação social, *Think Eva* em parceria com o *LinkedIn*, em 2020, com 414 respostas⁷, que dentre as respondentes, 47% afirmaram já ter sofrido assédio sexual. A mesma pesquisa demonstra o medo que permeia o tema: 92% das mulheres que sofreram assédio sexual não apresentaram denúncia.

⁷ A pesquisa é representativa da população brasileira em relação à raça, região, idade e renda, considerando o público presente na internet.

Segundo estudo anteriormente citado, realizado pela doutora em serviço social Karla Valle, os alvos preferenciais do assédio sexual são mulheres jovens e aquelas que estão ingressando pela primeira vez no mercado de trabalho, mulheres divorciadas ou separadas, aquelas que possuem contratos de trabalho precários ou irregulares, mulheres que desempenham trabalhos “não tradicionais”, mulheres com deficiência, homossexuais (homens e mulheres), mulheres negras e indígenas. Nota-se, pois, como as bases de formação de uma sociedade e os valores ou conceitos que ela alimenta, influenciam todas as relações, inclusive as de trabalho.

É importante afirmar que, por mais que haja estatísticas quanto ao alvo principal, o assédio sexual pode acontecer com qualquer pessoa, independentemente do gênero, da aparência física, do tipo de roupa que se usa (como é comumente falado) ou do comportamento.

O que se quer dizer com isso é que nenhum aspecto da vítima de assédio incentiva tal comportamento. A sociedade em geral tende a atribuir a vítima parcela de culpa. O mesmo discurso utilizado em casos de estupro, em que se atribui o motivo da agressão à vítima, é muitas vezes reproduzido na esfera profissional, justificando o comportamento do agressor pela forma da vítima se vestir, se defender, sua personalidade, maquiagem, beleza ou silêncio. O assédio é culpa e responsabilidade do assediador e nunca da vítima.

O assédio sexual causa impactos sérios e negativos na saúde física e emocional das vítimas. Entre os efeitos relatados, os mais citados são: ansiedade, depressão, perda ou ganho de peso, dores de cabeça, estresse e distúrbios do sono. Além disso, muitas delas podam sua própria liberdade e seu direito de escolha por medo de sofrer represálias ou mais assédio.

2.2.1 Classificação e exemplos

O assédio sexual pode se classificar como **assédio por intimidação** ou **assédio por chantagem**. No primeiro, o assediador tem o objetivo de prejudicar a atuação laboral da vítima, num processo intimidatório de hostilização. São feitas provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, criando uma situação abusiva, de intimidação ou humilhação. No segundo, a violência é motivada pelo poder. A conduta de cunho sexual é exigida como forma de evitar prejuízos ou aferir vantagens na relação de trabalho. Pode ocorrer no mesmo nível ou por superior hierárquico.

Atitudes como piadas, comentários constrangedores, brincadeiras e conversações de cunho sexual; compartilhamento de fotos de pessoas nuas; olhares e gestos insinuantes; telefonemas e/ou convites explícitos; aproximação intimidatória; ser cumprimentada(o) de forma muito íntima; elogios indelicados ou “cantadas”; toques ofensivos; entre outras, podem ser configuradas como assédio sexual, desde que a conduta seja indesejada pela pessoa assediada.

E o contato físico, é necessário? Não. Qualquer atitude indesejada e de conotação sexual proferida em relação à pessoa assediada pode ser configurada como assédio sexual.

Outro ponto importante de se atentar é o atual cenário social, caracterizado pelo grande contingente de trabalhadores em *home office*. Neste cenário, outras formas de assédio, menos comuns anteriormente, entraram em evidência e devem ser tratadas com o mesmo rigor. O assédio sexual pode ocorrer, com a mesma gravidade, por mensagens, ligações, chamadas de vídeo com abuso de privacidade, solicitações de visitas em domicílio, entre outras situações que merecem atenção.

2.2.2 O que não é assédio sexual?

Para que não seja assédio sexual é preciso que haja consentimento, ou seja, a manifestação favorável pela conduta e que não haja abuso de poder hierárquico nas relações profissionais.

E quem cala, consente? **Não!** A condição de vulnerabilidade com facilidade intimida a vítima, que muitas vezes não consegue reagir a atitude se manifestando com liberdade, por temer que sua reação afete a sua carreira.

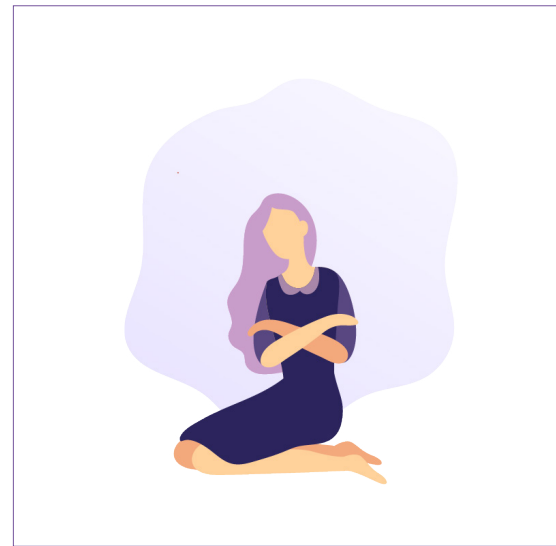
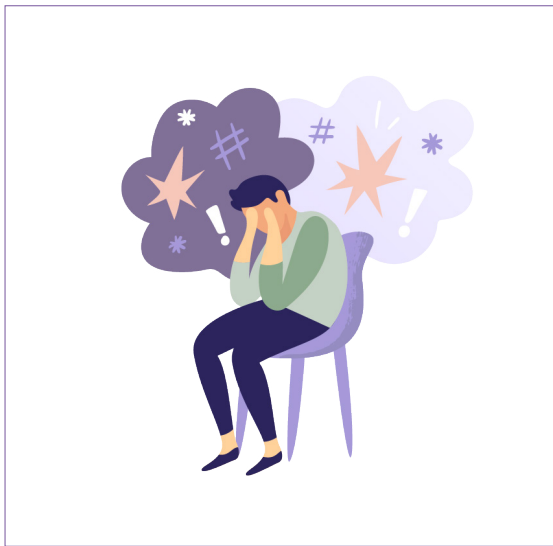
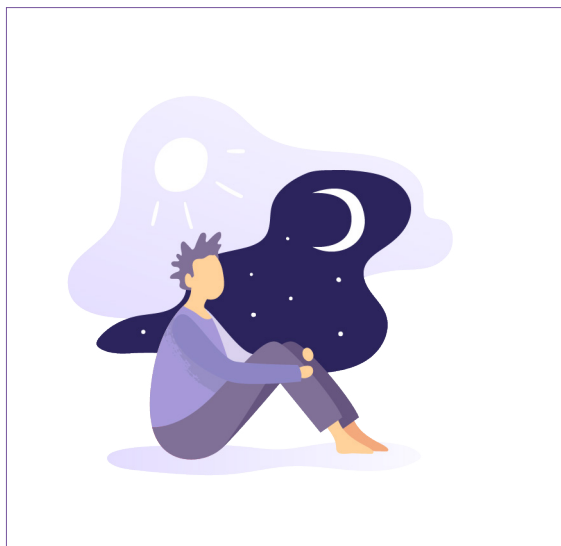
2.3 Tá, mas e aí, qual é o problema do assédio?

Os danos para quem sofre assédio são indiscutíveis sob a perspectiva das vítimas, mas também são muitos para a instituição como um todo. Abaixo foram elencadas algumas dessas consequências:

2.3.1 Danos à vítima

Para os **trabalhadores** os danos podem ser divididos em psicológicos, físicos, sociais e profissionais, como estão apresentados abaixo.

Psicológicos: culpa, vergonha, ansiedade, apatia, rejeição, insegurança, tristeza, depressão, irritação, perda do sono, alteração de humor, pânico e fobias, baixa autoestima, pensamentos suicidas.



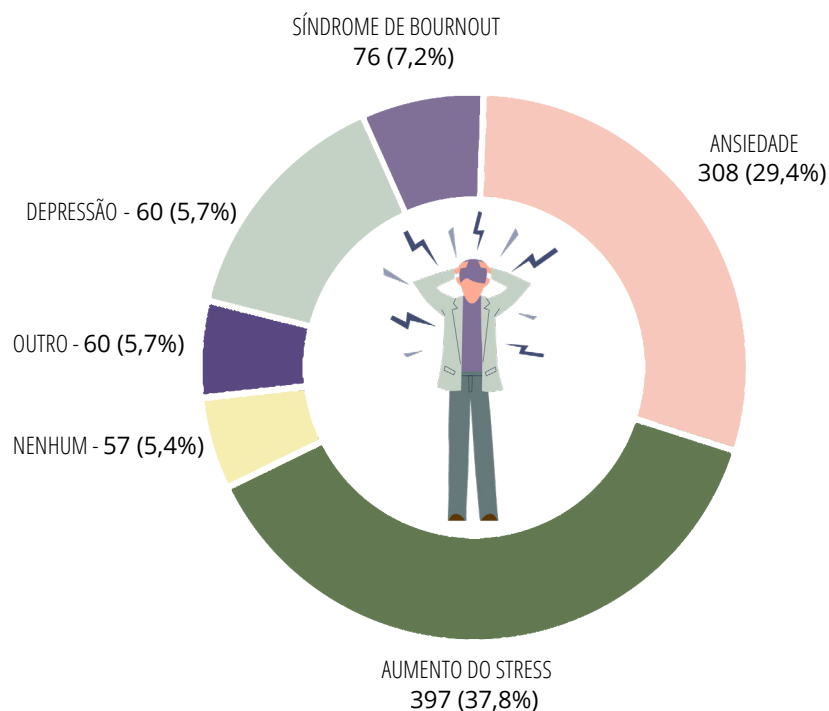
Físicos: distúrbios digestivos, hipertensão arterial, crises diversas, palpitações, dermatites, dores diversas, gastrite, tremores, alteração no sono, estresse, tentativa de suicídio, disfunções sexuais.

Sócios Comportamentais: agressividade, isolamento social, deterioração das relações afetivas e sociais, aumento do tabagismo e consumo de álcool, perda do significado do trabalho, bem como do interesse e prazer por ele.

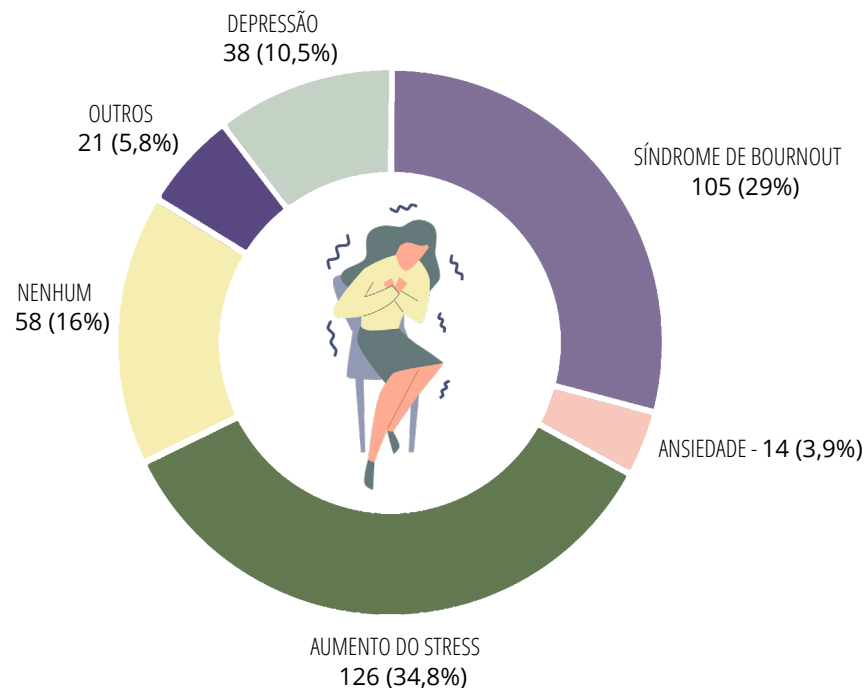
Profissionais: falta de foco, redução da produtividade, erros na execução das atividades, falta de tolerância e paciência no ambiente de trabalho e desagrado às ordens superiores, gerando desobediência e rejeição.

Nos gráficos abaixo, verifica-se quais foram as consequências psicológicas causadas pelos assédios moral e sexual, segundo as pessoas que sofreram esse tipo de violência, no questionário aplicado aos trabalhadores do Tribunais de Contas do Brasil, cujo resumo dos resultados é apresentado ao final da cartilha.

CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS APÓS A OCORRÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL



CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS APÓS A OCORRÊNCIA DE ASSÉDIO SEXUAL



2.3.2 Danos à instituição

- Prejuízo à imagem institucional;
- Deterioração das condições de trabalho;
- Diminuição da produtividade, criatividade, motivação e satisfação;
- Redução da qualidade dos produtos, processos ou serviços prestados e possivelmente aumento de erros e acidentes;
- **Evasão de pessoal qualificado, alta rotatividade de pessoal, com transferências repetidas, demissões ou pedidos de aposentadoria, e, conseqüentemente, perda de conhecimento e necessidade de treinamento de novos funcionários;**
- Aumento de faltas;
- Aumento de pessoas incapacitadas para o trabalho, faltas por doença ou afastamento; e
- Custos de contencioso.



2.4 Ok, entendi, e como posso ajudar a evitar esse tipo de situação?

Agora que o assédio foi melhor entendido, são apresentadas algumas formas de prevenção e o que fazer diante de uma situação dessa natureza.

Na pesquisa realizada, ficou claro que diversas pessoas consideram a falta de capacidade para gerir pessoas um dos principais fatores para a ocorrência do assédio. Desenvolver habilidades de liderança nos gestores é uma das ferramentas para evitar esse tipo de violência laboral. Abaixo estão listadas algumas boas práticas, como prevenir e o que fazer quando ocorrer uma situação de assédio.

Há quem diga que o assédio é questão de educação que vem de casa, mas acredita-se que as pessoas sempre podem se desenvolver, melhorar e aprender. Além disso, há instrumentos eficazes no sentido de coibir esse tipo de prática.

Ações preventivas, que objetivam a eliminação do precedente de um potencial de não conformidade ou circunstância incômoda e inoportuna, mitigando sua ocorrência, protegendo e fomentando a consciência disciplinar dos agentes públicos e demais envolvidos, promovendo uma cultura de integridade e ações norteadas por princípios e valores éticos, são a maneira mais eficaz de se lidar com este problema.

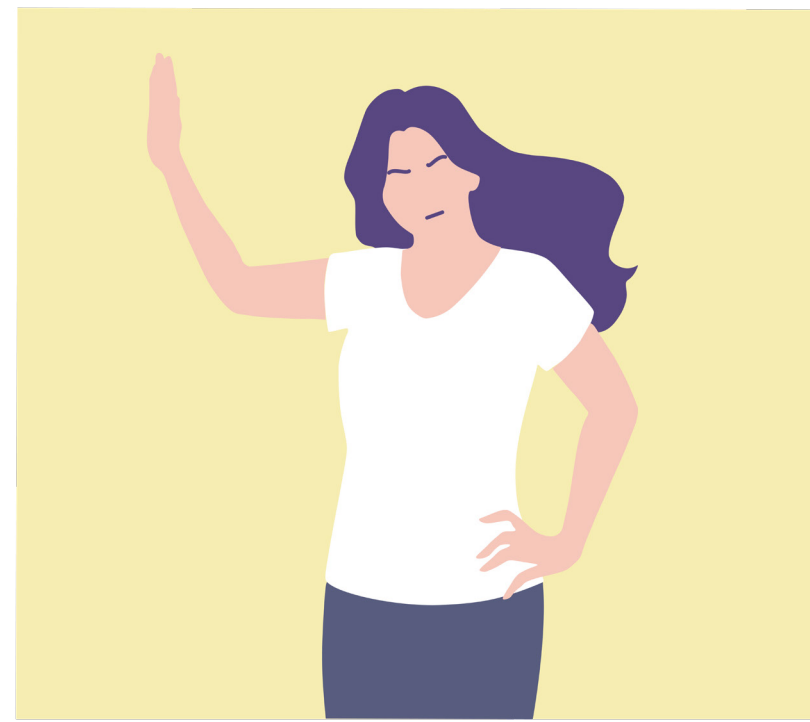
Cabe ressaltar que quando uma pessoa chega ao ponto de denunciar, provavelmente é porque tal violência está no nível do insuportável, e não se deve esperar atingir esse ponto. Por isso, ações educativas são o melhor remédio, para que situações de assédio nem venham a ocorrer.

O primeiro passo é declarar que assédio e violência não são tolerados e agir em conformidade com essa declaração. Em seguida é informar. Por isso promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto, realizar treinamentos constantes de funcionários e gestores com a finalidade de sensibilizá-los e conscientizá-los a respeito do problema e seus impactos é fundamental. Nesses momentos é interessante ter facilitações de dinâmicas para que funcionários possam refletir a respeito de seu ambiente de trabalho e verbalizar suas eventuais frustrações.

Não é não! Como foi apresentado, um grande motivo da vítima não conseguir reagir ao assédio é o medo da retaliação. Uma política de gestão clara, neste sentido, que avança no debate e na educação dos servidores é capaz de naturalizar o não, a postura de enfrentamento às atitudes nocivas e indesejadas.

Além disso, abaixo estão listadas algumas ações que os Tribunais de Contas⁸ podem realizar no sentido de prevenir a ocorrência do assédio nos seus ambientes de trabalho.

⁸ É importante falar aqui que os Tribunais de Contas são compostos por pessoas e, são as pessoas que mudam a estrutura e a cultura de uma organização. Por isso, você enquanto servidor pode sugerir que o seu TC adote tais procedimentos e, você enquanto gestor deve inserir tais práticas no seu órgão. Só assim é possível alterar o ambiente de trabalho para melhor, todos são responsáveis por essa construção.



- Elaborar normativo de prevenção e combate ao assédio;
- Instituir o código de ética da instituição e criar uma cultura ética;
- Estabelecer canais de recebimento, protocolos e procedimentos de encaminhamento de denúncias. De preferência por escrito, oficializado em normativa interna;
- Criar uma Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio ou atribuir competência para lidar com situações de assédio para as Corregedorias ou Comissões de ética;
- Ter uma política de combate ao assédio eficaz e efetiva, que apresente resultados práticos, principalmente na vida da vítima e do assediador. A sensação de impunidade é o principal fator que contribui para que os assediadores continuem cometendo assédio e os assediados sintam-se desestimulados a denunciar. O processo de apuração precisa ser célere. E deve-se proteger a vítima a todo o momento;
- Criar espaço permanente para recebimento de situações que geraram desconfortos, mesmo que ainda não caracterizassem assédio ou prática de discriminação, mas que contribuam para um ambiente de trabalho tóxico;
- Desenvolver mecanismos que busquem, além da punição do agressor, reparar o dano às vítimas, reconhecer a existência de um problema a ser corrigido e restaurar o ambiente de trabalho;
- Ter uma estratégia de comunicação efetiva. A pesquisa realizada apontou que pouco se fala sobre esse assunto nos ambientes de trabalho;
- Definir claramente as atribuições, funções, metas e condições de trabalho;
- Realizar avaliação de riscos sobre violência e assédio no ambiente de trabalho;
- Assegurar que as práticas administrativas e gerenciais são utilizadas de forma igualitária para todos;
- Estimular relações de trabalho saudáveis, com tolerância e cooperativismo;
- Desenvolver habilidades gerenciais nos líderes de equipe. Investir na sua formação. Entender que o recurso mais valioso e caro aos Tribunais de Contas são seus servidores com toda sua expertise. É preciso valorizá-los e saber

Sugere-se, com base nas experiências de outros órgãos e boas práticas, que a pessoa responsável por receber as denúncias seja **preferencialmente mulher**, pois, como apresentado, são as mulheres as maiores vítimas de assédio e, segundo pesquisas realizadas, elas se sentem mais confortáveis de denunciar o assédio e serem acolhidas por outra mulher.

desenvolver o seu máximo potencial. As práticas recentes de gestão de pessoas vêem o trabalho e a gestão como uma forma de desenvolvimento pessoal e deve-se investir nisso;

- Aplicar nos gestores indicados testes ou avaliações de forma a realizar uma análise criteriosa do perfil, no intuito de constatar se são pessoas aptas ou com as características desejáveis para ocupar tais cargos de suma importância;

Para desempenhar tais funções é extremamente importante ter estabilidade e inteligência emocional, além de saber lidar e gerir pessoas. Essa questão precisa ser observada atentamente pelas presidências dos Tribunais de Contas e o setor de gestão de pessoas. Outra recomendação é o rodizio em cargos de chefia, não raro é possível encontrar pessoas que ocupam esses cargos há anos. Além disso, uma sugestão que apareceu no questionário é um esquema de pontuação para avaliar gestores em liderança, com critérios como tempo de “liderança”, quantidade de “liderados”, quantos são mulheres, quantos permaneceram no setor, quantos pediram para sair desde a chegada dele.

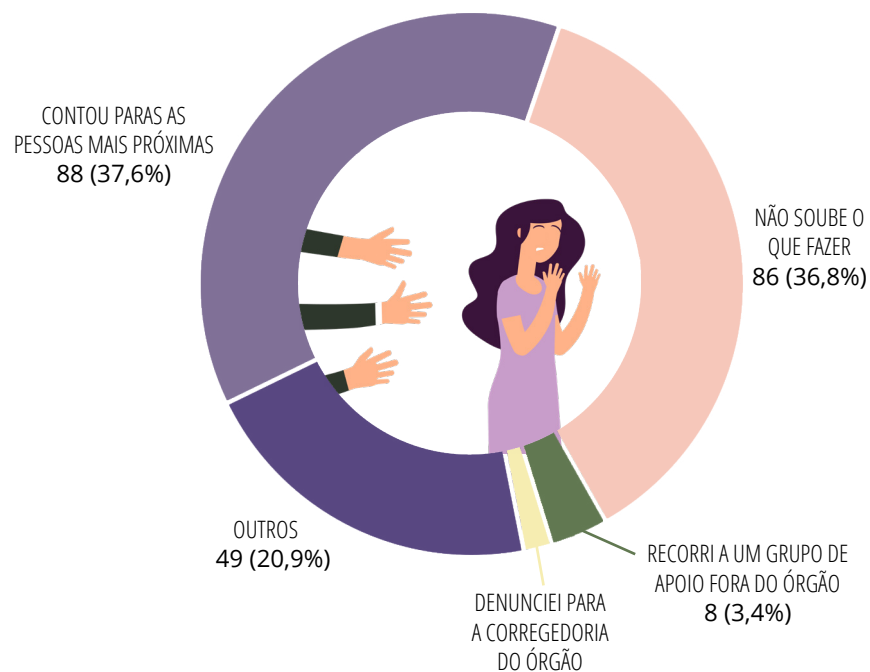
- Observar o aumento repentino e “injustificado” de ausências no trabalho e atentar para as mudanças de comportamento dos trabalhadores;

É preciso estar sempre atento, desperto, prestando atenção ao nosso redor, pois o assédio às vezes é sutil e velado, difícil de ser percebido. Um dos indícios pode ser, por exemplo, a alta rotatividade do setor, principalmente no que tange às mulheres. Isso não quer dizer que seja por causa de assédio, mas é importante investigar a fundo porque tantas pessoas não permaneceram no setor. A atenção e a observação são extremamente importantes, para que medidas sejam tomadas tempestivamente a qualquer sinal de violência.

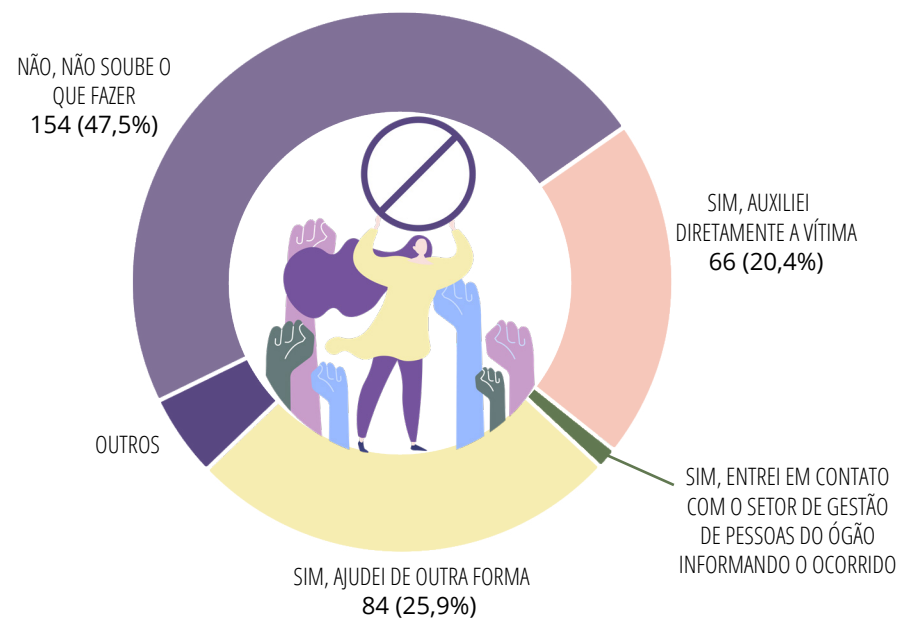
- Avaliar periodicamente as relações sociais do órgão e o ambiente de trabalho, com aplicação de questionário para apurar o contentamento dos membros da equipe com a chefia, com o ambiente de trabalho e, também, se a pessoa está sofrendo algum tipo de assédio;
- Dar atenção ao layout dos espaços. Pensar na disposição dos espaços é essencial para combater o assédio. Locais escuros e pouco frequentados, por exemplo, podem tornar mais fácil que situações de assédio ocorram. Até mesmo escritórios muito apertados podem ser um inconveniente nestes casos;
- Coletar e divulgar dados sobre violência e assédio no mundo do trabalho, desagregadas por sexo, forma de violência e assédio.

A instituição deve deixar claro a cada integrante o que se deve fazer em casos de assédio. A pesquisa realizada demonstrou que a maioria das pessoas alega conhecer o seu conceito. Contudo, um número considerável de pessoas informou não saber o que fazer diante de uma situação em que ele se caracteriza.

COMO VOCÊ REAGIU AO ASSÉDIO SEXUAL?

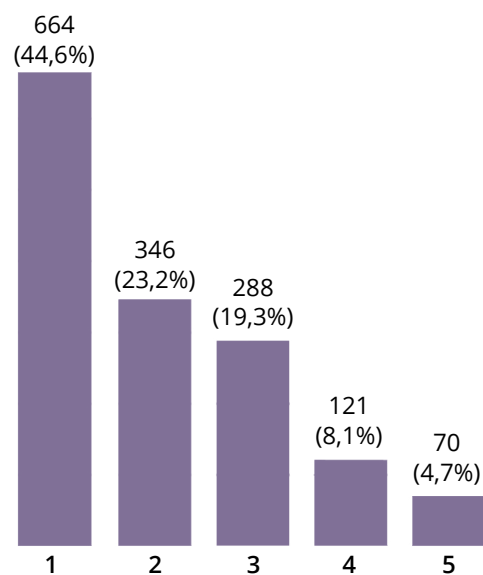


VOCÊ AUXILIOU A VÍTIMA DE ASSÉDIO SEXUAL?

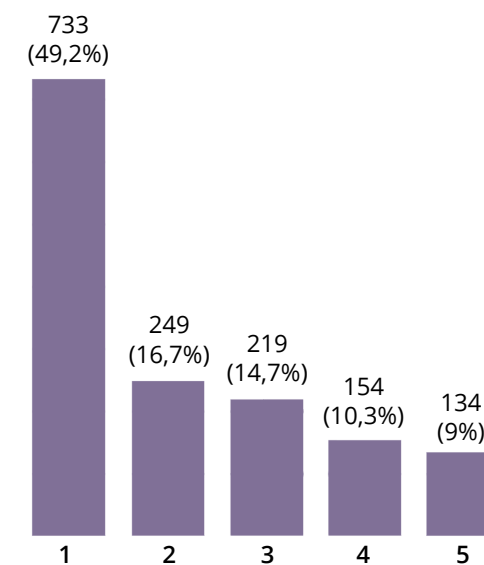


Ao final da mesma pesquisa foram questionados sobre o nível de conhecimento dos canais de comunicação do órgão em que trabalha, para tratar do tema de assédio moral e sexual, e a maioria diz desconhecer tais canais. Além disso, a maioria também afirmou que esses canais não são suficientes e adequados.

Em uma escala de 1 a 5, quanto você acredita que as informações e os canais de comunicação do órgão em que você trabalha são suficientes e adequadas para tratar de assédio moral e sexual?



Em uma escala de 1 a 5, quanto você conhece, de forma geral, os canais de comunicação do órgão em que trabalha para tratar dos temas assédio moral e sexual?



Tais dados reforçam a importância de políticas para prevenir e coibir o assédio no ambiente de trabalho.

2.5 O que fazer diante de uma situação de assédio?

Não há protocolo ou regras de como agir diante de uma situação de assédio, mas alguns comportamentos podem ajudar, e aqui estão listados alguns.

2.5.1 Para as vítimas

Para quem é vítima de assédio, em primeiro lugar, sentimos muito por isso, sabemos que não é uma situação fácil, mas você sairá da melhor forma possível se tiver serenidade e ajuda. Por isso, incentivamos fortemente a compartilharem o que aconteceu com sua rede de apoio e aliados (amigos, família ou em outro espaço seguro, principalmente com aquelas que testemunharam ou já passaram por tal situação), como a maioria das vítimas que responderam o questionário informaram já fazer, pois isso pode te aliviar o peso dessa situação e trazer força para enfrentá-la. Além disso, não diminua o que você sentiu ou passou, lembre-se, se você está desconfortável, o responsável pelo desconforto é o assediador, e não você. Não acredite quando disserem que você está exagerando ou que você está louco. Não se culpe! Mas para, além disso, reforçamos: denuncie. Só assim a cultura de assédio vai acabar! Não espere a situação piorar para tomar uma providência. O assédio mata aos poucos.

O assédio costuma ocorrer quando está presente apenas vítima e agressor, o que impõe obstáculos na obtenção de provas e testemunhas. Então evite ficar sozinho com a pessoa, sem a presença de possíveis testemunhas. Além disso, silenciar-se diante de uma situação de assédio faz com que o agressor não se sinta ameaçado, contribuindo para que o assédio se repita, por isso é tão importante denunciar. Desde a primeira manifestação, recolha provas.

Outras dicas são:

- Demonstrar, de forma clara, que não aceita o comportamento da pessoa;
- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos, realizar gravações das situações e guardar bilhetes, *e-mails* e presentes;
- Buscar orientação de profissionais da área de saúde, como psicólogos, para saber como lidar diante de tal situação. Procure ajuda no setor de saúde do seu órgão;

- Solicitar, se necessário, mudança de lotação ou do turno de trabalho;
- Denunciar o assédio ao setor responsável; e
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação, ou até mesmo a delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) (Ligue 180), delegacia Regional do Trabalho ou em qualquer delegacia comum, Ministério Público do Trabalho ou a qualquer outra entidade de defesa de direitos humanos e, quem sabe, ingressar com ação judicial.

2.5.2 Paras as testemunhas

Na pesquisa realizada muitas pessoas apontaram não saber o que fazer diante de uma situação de assédio. Para essas pessoas, lembrem-se: o assediado passou por uma situação de violência e que, portanto, pode estar fragilizado, por isso precisa de acolhimento humanizado, em primeiro lugar. Abaixo estão elencadas algumas dicas do que se pode fazer para ajudar:

Ouvir sem julgar: caso alguém chegue a verbalizar com você a situação difícil que está vivendo, é importante ouvir sem julgar, pois, seguramente não é fácil falar do assunto. Acolher neste momento é muito importante.

Falar coisas como:

- Você não é culpada pelo que aconteceu.
- Saiba que você não é exceção e que a culpa nunca é da vítima.
- Você não está sozinha.

Oferecer ajuda: tanto a alguém que compartilhe explicitamente com você a situação de violência, quanto a alguém que você identifique que está vivendo isto. Importante ser sutil, pois não é um tema fácil de abordar, então vale mandar uma mensagem no *Whatsapp*, ligar em tempos de distanciamento social, ou quando em trabalho presencial chamar para um café ou até passar um bilhete oferecendo seu telefone, por exemplo. Algumas pessoas preferem não denunciar o assediador, então você pode incentivar a pessoa a fazer isso, explicando os benefícios dessa ação, por exemplo. Outra forma de ajudar diante de uma situação de assédio que você presencie é confrontar o assediador e falar para ele que aquilo é assédio e todas as consequências que aquele comportamento trará.

Ofereça informações: você pode enviar vídeos sobre o assunto tanto para o assediador se conscientizar sobre o tema, como para o assediado se sentir incentivado a tomar uma atitude diante de tal situação. Você pode sempre perguntar qual é a melhor forma de ajudar ou como a pessoa deseja ser amparada.

Buscar apoio institucional para o problema: comunicar ao superior hierárquico do assediador ou denunciar para órgão responsável, como as Corregedorias.

Disponibilizar-se como testemunha: seja solidário, coloque-se a disposição para testemunhar, isso trará segurança.

Algumas dicas que são úteis para todos na construção de um ambiente de trabalho saudável. Tenha empatia e desperte empatia no outro. Se informe e converse sobre o assunto. Reforce, elogie e colabore com o trabalho um dos outros.

2.5.3 Para as instituições

Sugere-se:

- Investigar o caso e seguir os procedimentos de forma sigilosa;
- **Patrocinar práticas restaurativas na resolução de conflitos e promover ferramentas como a Comunicação Não Violenta;**
- Oferecer apoio e acolhimento com profissionais da área da saúde e orientação às pessoas que se julgam vítimas de assédio;
- Acolher e investigar os casos, por meio da Comissão instituída ou da Corregedoria
- Ter um **espaço propício para recebimento das denúncias ou dúvidas sobre o assunto, e servidor disponível e capacitado para acolher e ouvir sem julgamentos, preferencialmente do gênero feminino;**



- Responsabilizar os agressores e disponibilizar aconselhamento ou outras medidas, quando apropriado, com vistas a prevenir a recorrência de violência e assédio, e facilitar sua reintegração no trabalho.

3 ASSÉDIO É CRIME

Diante de todo o estudo realizado, pode se afirmar que qualquer tipo de assédio afronta o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho, todos dispostos na Constituição da República de 1988, nos artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, *caput*.

O assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e é caracterizado como crime tipificado pelo Código Penal Brasileiro. Conforme alteração trazida pela Lei n. 10.224/2001, que incluiu o art. 216-A no Código Penal, o crime é definido como constrangimento com o intuito de obter vantagens ou favorecimento sexual, aproveitando-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, e tem pena prevista de um a dois anos de detenção. Além disso, em 2018, foi sancionada a Lei n. 13.718, que trouxe o conceito de importunação sexual como sendo “praticar contra alguém e sem sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou de outrem”, prevendo pena de reclusão, de um a cinco anos, se o ato não constituir crime ainda mais grave.

Quanto ao assédio moral, embora ainda não esteja tipificado como crime, está em tramitação no Senado Federal o Projeto de Lei - PL n. 4742/2001, aprovado pela Câmara dos Deputados em março de 2019, que prevê a inclusão do assédio moral no Código Penal, punível com pena de detenção de um a dois anos e multa. O texto do PL define o assédio moral como a “ofensa reiterada da dignidade de alguém que cause danos ou sofrimento físico ou mental no exercício do emprego, cargo ou função”.



Vale ressaltar que, caso uma denúncia de assédio vá para a via judicial, o órgão no qual o ato tenha ocorrido pode ser responsabilizado. Isso acontece porque cabe à instituição proporcionar um ambiente de trabalho adequado ao funcionário, se tornando responsável pelos atos de quem ela contrata. Por isso incentiva-se fortemente que os Tribunais de Contas tenham normativos de enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminatório próprios, de maneira a proporcionar um ambiente de trabalho saudável e também comprovar que atua no combate a todo tipo de assédio, agindo de acordo com sua responsabilidade, caso seja instada a se manifestar judicialmente.

3.1 A prova do assédio

O assédio, na maioria das vezes, se dá de forma oculta, especialmente o assédio sexual. O assediador aproveita de momentos reservados com a vítima para agir, o que torna a infração difícil de ser comprovada. Quando o ato envolve testemunhas, muitas vezes estão em posição de vulnerabilidade e sentem-se, assim como a vítima, intimidadas ao considerar prestar informações.

Ainda que a unidade correcional deva buscar todos os meios de provas possíveis, considerando o caráter excepcional deste tipo de infração, **a palavra da vítima tem especial valor**, principalmente no assédio sexual, podendo por si só (observado o contraditório e a ampla defesa), gerar algum tipo de sancionamento ao acusado. A Controladoria-Geral da União, no informativo “Apuração de assédio sexual na esfera correcional”, elenca alguns critérios para que isso ocorra: o depoimento da vítima deve guardar total coerência e plausibilidade e, não deve haver uma versão crível e coerente apresentada pela defesa. Nesse caso, a técnica sugerida no informativo é, se possível, ouvir a vítima mais de uma vez, uma em sede de admissibilidade e outra em sede de processo disciplinar, buscando averiguar a coerência do que foi dito em momentos distintos.

Outras provas que podem ser reunidas são bilhetes, mensagens por aplicativos e *e-mails*. Em alguns casos, gravações também podem ser admitidas.



A unidade correcional deve **acolher e instruir a vítima**, orientando quanto às medidas a serem tomadas, à necessidade da vítima se preparar e fortalecer, com acompanhamento médico e psicológico, à necessidade de classificar corretamente a infração e quanto às provas necessárias para a averiguação.

4 FISCALIZE

Por fim, sugere-se que, assim como o Tribunal de Contas da União fez, sejam realizadas auditorias relacionadas à temática do assédio nos seus jurisdicionados. Isso se justifica, pois, esse problema precisa ser melhor enfrentando no âmbito da administração pública, ainda mais se for considerado que, em última instância, como apresentado ao longo da cartilha, os prejuízos do assédio são graves à vítima, à instituição e à sociedade. Uma pessoa que é violentada no ambiente de trabalho, além de danos em sua vida, não apresentará os resultados esperados no trabalho.

A sugestão de auditoria apresentada pelo TCU se baseia em grande medida nas ações de instituições internacionais, como o *Government Accountability Office* (GAO dos EUA) que apresentou um relatório sobre “Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho da Administração Pública Federal” (tradução livre) e, uma das premissas apresentadas para a realização da auditoria foi justamente a possibilidade de o assédio afetar negativamente servidores públicos e conseqüentemente, a própria prestação do serviço público à sociedade. A partir da auditoria realizada o GAO emitiu recomendações aos órgãos com o intuito de proteger os empregados.

Além da auditoria realizada pelo GAO, o despacho do Ministro Bruno Dantas cita também auditorias realizadas pelas Entidades de Fiscalização Superior do Canadá e da Austrália, que tiveram esse mesmo objeto.

Diante disso, e de todo o exposto ao longo dessa cartilha, pode-se afirmar que é inegável a relevância desse tema e o papel e contribuição que os Tribunais de Contas podem dar a fim de mitigar esse problema em seus jurisdicionados. Os sistemas de combate e prevenção ao assédio no Brasil ainda são incipientes. Dessa forma, sugere-se que os Tribunais



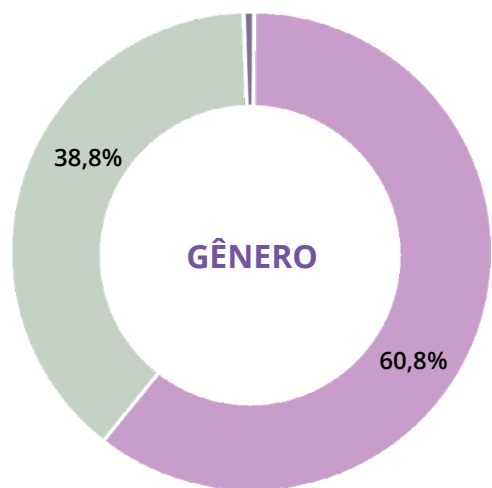
de Contas realizem auditoria em seus jurisdicionados, escolhidos com base em critérios de risco, materialidade e relevância, com o objetivo de avaliar o desempenho do sistema de prevenção e combate ao assédio no ambiente de trabalho. Além disso, fica um alerta e um convite para os gestores públicos, para que se atentem quanto a esse problema e reforcem as medidas de sua prevenção e combate.

5 ASSÉDIO NOS TRIBUNAIS DE CONTAS DO BRASIL

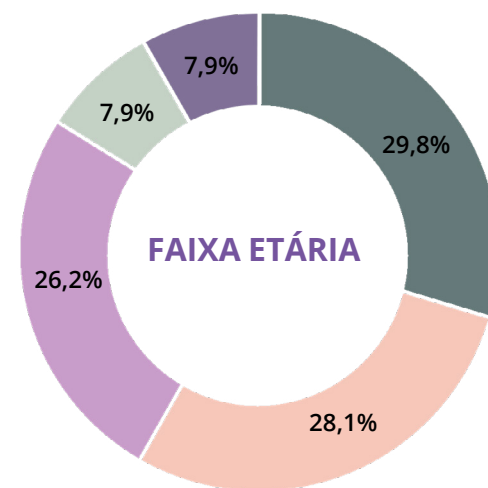
Para subsidiar a elaboração do presente documento, pela primeira vez, o IRB realizou uma pesquisa com a finalidade de dar contorno, dimensão, profundidade e compreensão sobre o tema do assédio dentro dos Tribunais de Contas. Elaborou-se um questionário para ser respondido, de forma voluntária e anônima, por todos que trabalham nos Tribunais de Contas do Brasil. Aqui cabe um agradecimento especial à Corregedoria do Tribunal de Contas da União – TCU –, que contribuiu fortemente para a elaboração desse questionário, a partir do compartilhamento da experiência do trabalho realizado na instituição no início de 2021.

A pesquisa foi realizada do dia 08 de junho a 01 de julho de 2021, por meio da plataforma *Google Forms*, e obteve **1.489 (mil quatrocentas e oitenta e nove) respostas de todas as regiões do país**. A adesão e participação dos integrantes, membros, servidores e colaboradores dos TCs ao questionário foi considerada alta e o expressivo número de respostas confirma a necessidade de se falar sobre assédio no âmbito da administração pública e dos Tribunais de Contas. Foram enviados muitos comentários no sentido de parabenizar a iniciativa, além de muitos relatos de violência, denúncias e sugestões.

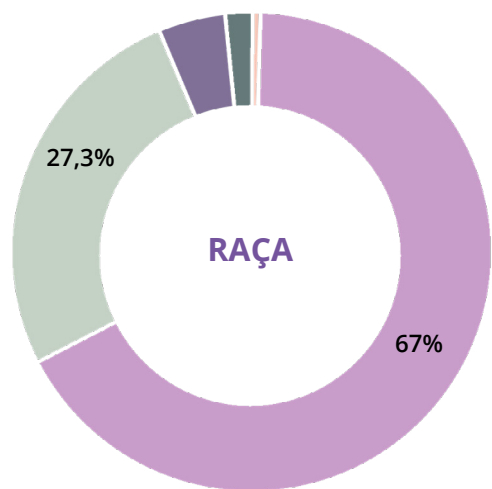
Destaca-se que a maioria dos respondentes é de pessoas que se identificam com o gênero feminino, na faixa etária de 30 a 59 anos e autodeclaradas brancas, com a faixa de renda salarial individual de 07 a 18 salários mínimos. Tem-se dessa forma, um retrato dos trabalhadores dos Tribunais de Contas do Brasil.



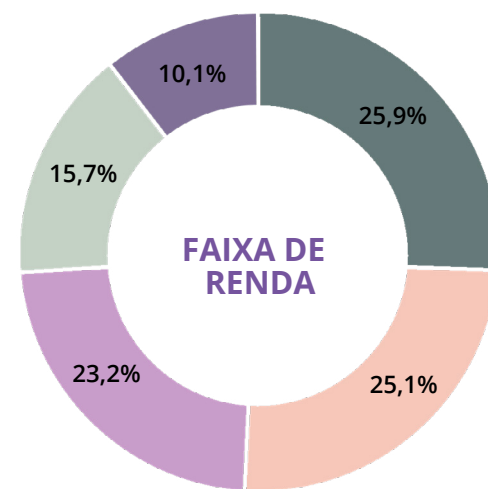
● FEMININO ● MASCULINO ● NÃO BINÁRIO



● 40 a 49 anos ● 50 a 59 anos ● 30 a 39 anos
● Até 29 anos ● Acima de 69 anos



● BRANCA ● PARDA ● PRETA
● AMARELA ● INDÍGENA



● De 13 a 18 salários mínimos ● De 7 a 12 salários mínimos ● De 0 a 6 salários mínimos
● De 19 a 24 salários mínimos ● Acima de 24 salários mínimos

Em uma escala de 1 a 5, 50,77% dos respondentes marcaram 4 ao serem questionados sobre o nível de conhecimento sobre assédio moral e sexual, evidenciando que entre os participantes não há desconhecimento sobre o tema. Em contrapartida, quando questionados sobre a frequência que escutam falar sobre esse tema nas instituições em que trabalham, a resposta predominante foi 1 (36,76%), ou seja, é praticamente um tema silenciado dentro dos Tribunais de Contas do Brasil, sem contexto de abertura para discussão e diálogo.

Intimidação, humilhação, brincadeiras e piadas depreciativas são os comportamentos mais associados ao assédio moral, enquanto no assédio sexual são associadas condutas como constrangimento repetitivo de cunho sexual, contatos físicos, convites e elogios inapropriados. Raiva, impotência, humilhação, insegurança, desmotivação, cansaço, desânimo, vergonha e nojo foram comumente apontados entre as pessoas que sofreram assédio moral e/ou sexual, além do relatado desencadeamento de stress, ansiedade e síndrome de *Burnout*⁹, após o cometimento da violência.

Quando questionados se já sofreram assédio moral na instituição que trabalha, **mais de 35% responderam que sim** e outros 7,1% afirmam não saber. Em contrapartida, quando questionados se já presenciaram outra pessoa sofrendo assédio moral no órgão em que trabalha quase metade **(47,6%) afirmou que sim**.

Em relação ao assédio sexual, 15,7% responderam já ter sofrido assédio sexual na instituição em que atua e, 3,6% responderam não saber. 21,8% afirmaram já ter presenciado uma pessoa sofrendo assédio sexual.

Esses números demonstram a ocorrência desse tipo de violência laboral nos ambientes dos Tribunais de Contas e, como já foi apresentado, todo tipo de violência deve ser combatido em nome da integridade e da dignidade da pessoa humana.

Em relação a faixa etária, entre as pessoas que afirmaram ter sofrido assédio moral, 62% está na faixa etária de 40 a 59, enquanto o assédio sexual atinge majoritariamente pessoas mais jovens, na faixa etária de 30 a 49, (62,4%).

Quando é feito um recorte por gênero, percebe-se que as mulheres são as maiores vítimas desse tipo de violência. A saber, **38,6% e 22,1% das mulheres afirmaram ter sofrido assédio moral e sexual**, respectivamente,

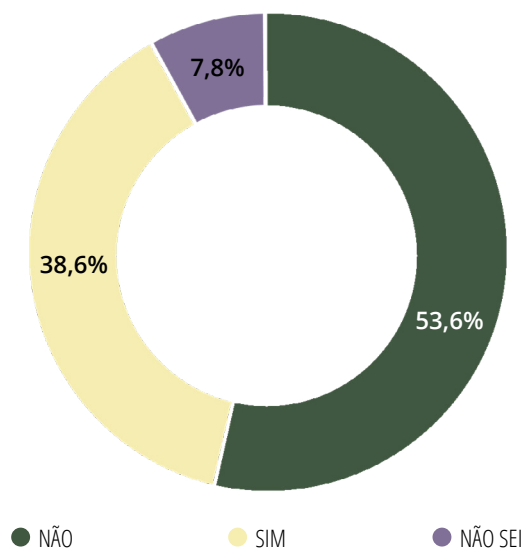
⁹ A Síndrome de Burnout, segundo anúncio feito pela OMS, será incluída como fenômeno ocupacional na próxima revisão da Classificação Internacional de Doenças, a CID 11. De acordo com a Associação Nacional de Medicina do Trabalho – ANAMT, a Síndrome de Burnout é um quadro de esgotamento profissional caracterizado por esgotamento físico e psíquico (a sensação de não dar conta das tarefas); indiferença e perda de personalidade (não se importar mais com o próprio desempenho profissional, cinismo e apatia); e baixa satisfação profissional.

enquanto no gênero masculino a porcentagem foi de 32,2% e 5,7%. Ou seja, dentre os que responderam ter sofrido assédio moral, 65% são mulheres e no sexual, 85,5%. Isso também é comprovado pelas respostas obtidas a partir do questionamento sobre o gênero do autor do assédio: a maioria dos assediadores são homens, tanto para aqueles que vivenciaram o assédio como para os que presenciaram um terceiro sofrendo esse tipo de violência, moral ou sexual.

PARA GÊNERO FEMININO

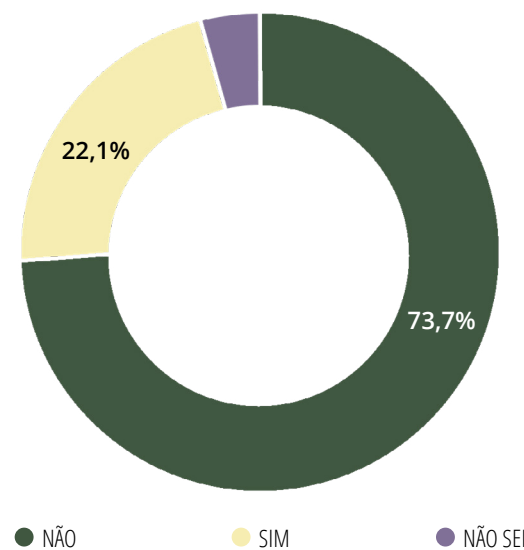
ASSÉDIO MORAL

Percentual de pessoas que afirmaram ter sofrido



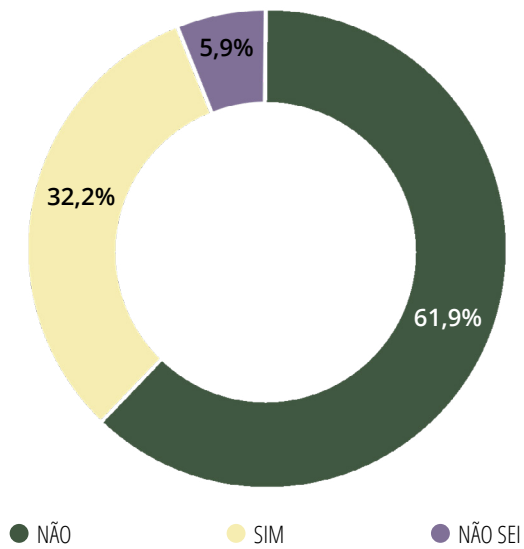
ASSÉDIO SEXUAL

Percentual de pessoas que afirmaram ter sofrido

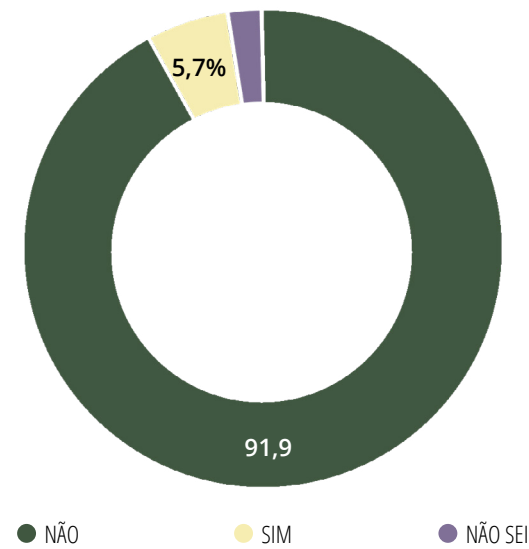


PARA GÊNERO MASCULINO

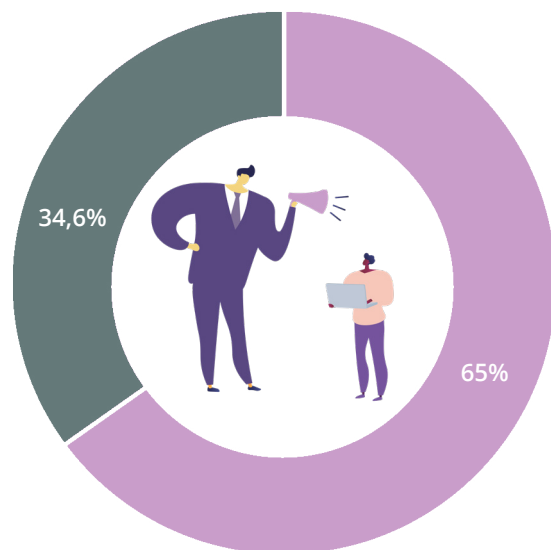
ASSÉDIO MORAL
Percentual de pessoas que afirmaram ter sofrido



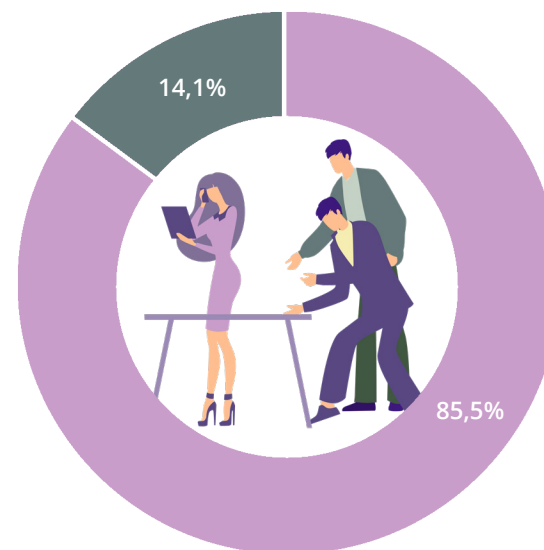
ASSÉDIO SEXUAL
Percentual de pessoas que afirmaram ter sofrido



GÊNERO DE QUEM AFIRMOU TER SOFRIDO ASSÉDIO MORAL



GÊNERO DE QUEM AFIRMOU TER SOFRIDO ASSÉDIO SEXUAL



● FEMININO

● MASCULINO

O desconhecimento sobre o que fazer é a resposta mais comum quando questionados sobre a atitude adotada ao sofrer assédio moral e sexual ou presenciar outra pessoa nessa situação. Muitos respondentes afirmaram contar para as pessoas mais próximas o que estava sendo vivenciado, e o medo de retaliação foi apontado como principal motivo para os casos de violência desse tipo não serem denunciados, seguido de sensação de impunidade e política ineficiente para resolver o problema.

Pouquíssimas pessoas recorreram à Corregedoria do órgão, e aquelas que recorreram não ficaram satisfeitas com a solução dada para o caso, ou ficaram parcialmente satisfeitas.

Como exemplos de ações importantes para combater o assédio, foram apontados o desenvolvimento de ações preventivas e de conscientização, criação de um canal especializado para apurar e solucionar as denúncias de forma efetiva, dentre outras.

Ao final foi questionado o nível de conhecimento sobre canais de comunicação do órgão em que trabalha para tratar do tema de assédio moral e sexual, e a maioria afirma desconhecer tais canais. Além disso, a maioria também concorda que as ferramentas de comunicação existentes no órgão não são suficientes e adequadas para tratar o assédio.

Todos os dados apresentados acima, assim como os relatos facultativos revelados pela pesquisa, reforçam a importância de políticas para prevenir e coibir os diferentes tipos de assédio no ambiente de trabalho. Por isso **sugere-se que a implementação desta cartilha seja sucedida da criação de uma série de ações de conscientização sobre o tema, perfazendo um programa completo e eficiente de prevenção e combate ao assédio moral e sexual nos Tribunais de Contas. Recomenda-se, ainda, que o assunto seja trabalhado no âmbito das Corregedorias, de forma independente e autônoma, porém com o apoio dos mais altos cargos hierárquicos do órgão.**

O resultado completo da pesquisa pode ser acessado por meio do link: <<https://datastudio.google.com/s/p7x197V1Z1c>>.

6 CONCLUSÃO

Debater sobre o assédio vai muito além de uma pauta moral: é debater sobre saúde e segurança laboral, e isso é dever de toda instituição pública. O combate ao assédio é uma responsabilidade organizacional. Quando se tem uma cultura organizacional que ampara o assediador, o gestor se omite e as testemunhas são meros espectadores, mas uma instituição que se organiza no combate e prevenção, tem o potencial de evitar grande parte dos casos que são vivenciados a preços tão altos.

O atual cenário social, atravessado pela hiperconexão, pode contribuir para o desenvolvimento do perfil de profissionais com as características que foram tratadas inicialmente, marcados pela individualidade e autocrítica, que tendem a sofrer mais os efeitos do assédio, quando ocorrido. A crença de que se pode resolver as questões solitariamente pode fazer com que a vítima demore mais a buscar amparo e orientação, ficando por mais tempo exposta às situações que levam ao adoecimento, além de deixar de reunir evidências úteis ao procedimento de denúncia.

É preciso conscientização, educação, amparo. O acolhimento devido e a orientação correta, capazes de fortalecer e indicar um plano de ação para a vítima, somados a um procedimento eficaz de responsabilização do ofensor são medidas indispensáveis e eficazes, capazes de transformar a realidade de toda uma organização.

Deve-se entender que a vítima busca o reparo de danos resultantes da exposição a situações degradantes ocorridas reiteradamente no ambiente de trabalho, enquanto lida com a sensação de impunidade; o medo de perder o vínculo ou emprego; a humilhação; a vergonha da exposição; e um possível adoecimento físico e psíquico.

Enfim, é preciso humanizar o ambiente de trabalho. O assédio é crime e precisa ser combatido, por meio de conhecimento e conscientização, como pretendido neste trabalho, mas também, e principalmente, por meio de ações efetivas que transformem essa dura realidade.

ANEXO 1

QUESTIONÁRIO

Questionário sobre Assédio Moral

Este questionário serve como um guia numa investigação pessoal, que possibilitará você identificar se já vivenciou uma situação de assédio. Importante ressaltar que não existem respostas certas ou erradas. E para responder as perguntas assinale a escala que melhor traduz a frequência que você vivencia as situações citadas. Recomenda-se que você responda todas as questões elencadas. Dessa forma esse questionário será um instrumento, para além da Cartilha ora elaborada, caso você ainda tenha dúvidas se sofre/sofreu assédio no ambiente de trabalho. Ao final, de acordo com as respostas você terá condições se identificar tais situações e, se for o caso, denunciar à Corregedoria do seu órgão.

Com que frequência, foi submetido a esses comportamentos no seu trabalho?

Distribuição de trabalho	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
1. Foi obrigado a fazer tarefas humilhantes.	1	2	3	4	5
2. Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva	1	2	3	4	5
3. Não lhe davam qualquer ocupação ou tarefas, foi excluído ou “colocado na prateleira”	1	2	3	4	5
4. Pediram-lhe trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade	1	2	3	4	5
5. Recebeu tarefas muito inferiores a sua capacidade ou competências profissional.	1	2	3	4	5
6. Recebeu tarefas que exigem experiência superior às suas competências profissionais.	1	2	3	4	5
7. Deram-lhe instruções confusas	1	2	3	4	5

Condições de trabalho	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
8. Retiveram informações que eram essenciais para o seu trabalho	1	2	3	4	5
9. Retiraram-lhe equipamentos/instrumentos necessários para realizar o seu trabalho	1	2	3	4	5
10. Foi obrigado a realizar trabalhos perigosos ou especialmente nocivos à saúde.	1	2	3	4	5
Críticas	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
11. Recebeu críticas exageradas ou injustas sobre o seu trabalho ou esforço	1	2	3	4	5
12. Houve supervisão excessiva de seu trabalho	1	2	3	4	5
13. Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho	1	2	3	4	5
Direitos Legais	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
14. Discriminaram-no em seus direitos (ex. salário, turnos, distribuição de tarefas, bónus, despesas de viagem, etc.)	1	2	3	4	5
15. Mandaram-lhe cartas de aviso/advertência	1	2	3	4	5
16. Recebeu sinais ou indicações para pedir demissão ou largar o trabalho	1	2	3	4	5
17. Forçaram-no a pedir demissão	1	2	3	4	5

Isolamento	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
18. Mudaram-no de sector para o isolar	1	2	3	4	5
19. Não o cumprimentavam nem falavam consigo	1	2	3	4	5
20. Limitaram as suas possibilidades de falar com outras pessoas	1	2	3	4	5
21. Impediram outras pessoas de falar ou estar consigo	1	2	3	4	5
Desconsideração	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
22. Ignoravam a sua presença na frente dos outros	1	2	3	4	5
23. As suas opiniões e pontos de vista eram ignorados	1	2	3	4	5
24. Impediram-no de se expressar	1	2	3	4	5
Vida privada	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
25. Fizeram críticas sobre a sua vida privada	1	2	3	4	5
26. Gozaram com a sua vida privada	1	2	3	4	5
27. Disseram que você tem uma doença mental.	1	2	3	4	5
28. Fizeram-no parecer estúpido	1	2	3	4	5
29. Deram a entender que você tem problemas psicológicos	1	2	3	4	5
30. Troçaram de alguma incapacidade sua	1	2	3	4	5
31. Foi alvo de comportamentos intimidatórios tais como: empurrões, bloqueio da sua passagem, invasão do seu espaço pessoal, etc.	1	2	3	4	5
32. Foi alvo de agressões físicas	1	2	3	4	5
33. Causaram estragos no seu posto de trabalho ou em algo que lhe pertence	1	2	3	4	5
34. Impediram a sua presença física.	1	2	3	4	5

Explícitos	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
35. Ameaçaram-no verbalmente	1	2	3	4	5
36. Utilizaram o telefone para o aterrorizar	1	2	3	4	5
37. Gritaram consigo ou insultaram-no	1	2	3	4	5
38. Ridicularizaram-no em público	1	2	3	4	5
39. Falaram mal de si em público	1	2	3	4	5
Implícitos	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
40. Fizeram circular maldades e calúnias sobre si	1	2	3	4	5
41. Foi alvo de ridicularizações	1	2	3	4	5
42. Imitaram os seus gestos, a sua postura, a sua voz, etc. para o poder ridicularizar.	1	2	3	4	5
43. Foi agredido moralmente quando estavam a sós	1	2	3	4	5
Ataques raciais, religiosos ou políticos	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
44. Foi alvo de ataques com base nas suas convicções políticas	1	2	3	4	5
45. Foi alvo de ataques com base nas suas crenças religiosas	1	2	3	4	5
46. Fizeram piadas com base nas suas origens ou nacionalidade.	1	2	3	4	5
Ataques sexuais	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
47. Foi alvo de agressões sexuais	1	2	3	4	5
48. Foi alvo de agressões obscenas ou degradantes.	1	2	3	4	5
49. Elogiavam constantemente seus atributos físicos de forma constrangedora	1	2	3	4	5

As pessoas que cometiam essas agressões eram:

55- Colegas? Sim Não

56- Chefias? Sim Não

57- Subordinados? Sim Não

- Pessoas externas à empresa? Sim Não

PARA SABER MAIS

Abaixo estão elencadas as referências utilizadas na construção dessa cartilha e que podem ser consultadas para quem quiser aprofundar no assunto.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. Política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no Poder Judiciário. Disponível em: http://ajufe.org.br/images/pdf/Cartilha_AJUFEJOTA_-Bastet-editado-FINAL.pdf

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE MINAS GERAIS. Lei Complementar n. 116/2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=116&ano=2011&tipo=LCP>

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Assédio moral e sexual: previna-se. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução n. 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Apuração de assédio sexual na esfera correcional. Disponível em: <https://corregedorias.gov.br/noticias/apuracao-de-assedio-sexual-na-esfera-correcional>

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Vídeo especial Corregedoria – Garantindo a defesa das Mulheres. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=qNQX1_36a5w

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. Prevenção ao Assédio na Administração Pública do DF. Disponível em: http://www.cg.df.gov.br/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha_Prevencao_ao_assedio_na_Adm.Publica.pdf

INSTITUTO BRASILEIRO DE EDUCAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA. Curso sobre o combate ao assédio. Disponível em: https://educacao.ibegesp.org.br/curso-gratuito-combate-ao-assedio?utm_campaign=minicurso_assedio_moral_e_sexual&utm_medium=email&utm_source=RD+Station

Instituto Rui Barbosa. <https://irbcontas.org.br/>

HAN, Byyng-Chul. Sociedade do cansaço. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=VbPvH515KoY>

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Assédio moral: conhecer, prevenir, cuidar. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio_moral_conhecer_pevinir_cuidar.pdf

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL. Cartilha de orientações, normas e procedimentos sobre assédio moral. Disponível em: <https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/centrais-de-conteudo/cartilha-assdio-moral-pdf>

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Cartilha assédio sexual no trabalho – perguntas e respostas. Disponível em: https://www.trt22.jus.br/arquivos_portal//downloads/cartilha-1913762.pdf

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação n. 206, Recomendação sobre violência e assédio, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 190, Convenção sobre violência e assédio, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/>

SENADO FEDERAL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

SENADO FEDERAL. Lei n. 13.718/2018, que altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, tornar pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelecer

causas de aumento de pena para esses crimes e definir como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo; e revoga dispositivo do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13718.htm

SENADO FEDERAL. Lei n. 10.224/2001, que altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm

SENADO FEDERAL. Assédio moral e sexual no trabalho Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. Assédio no trabalho: orientação, prevenção e combate. Disponível em: <https://www.sinjus.org.br/o-sindicato/cartilhas-e-estudos/>

THINK OLGA. Cartilha Assédio Sexual. Disponível em: https://thinkolga.com/wp-content/uploads/2020/04/ThinkOlga_Cartilha-Assedio.pdf

THINK EVA. Assédio no contexto do mundo corporativo. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. Auditoria avaliará sistema de prevenção e combate ao assédio sexual na administração pública federa. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/auditoria-avaliara-sistemas-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-sexual-na-administracao-publica-federal.htm>

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de prevenção ao assédio moral. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

VETOR DAS MINAS. Guia de Bolso Minas: Como lidar com machismo no dia a dia. Disponível em: https://issuu.com/publicacoesdigitais/docs/guia_de_bolso_-_vetor_das_minas_a85ce12edfe70a

RESPONSABILIDADE PELO CONTEÚDO

Grupo de Trabalho do Comitê Técnico de Corregedorias, Ouvidorias e Controle Social do Instituto Rui Barbosa

PROJETO GRÁFICO, DIAGRAMAÇÃO E CAPA

Diretoria de Comunicação do Tribunal de Contas de Minas Gerais

