

Prevenção e enfrentamento ao ASSÉDIO MORAL e SEXUAL



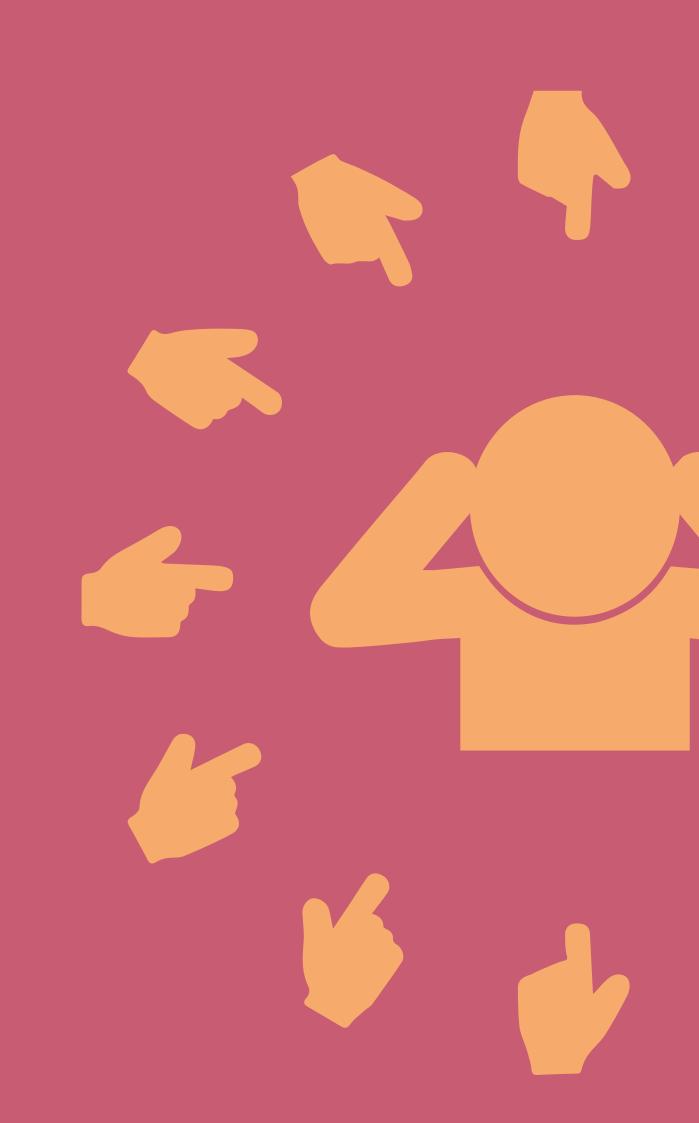
FONTE: Guia Lilás - Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal – Controladoria-Geral da União [use este link: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versaoatualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24vfinal_cgu-guialilas2024.pdf]

ILUSTRAÇÕES E IMAGENS:

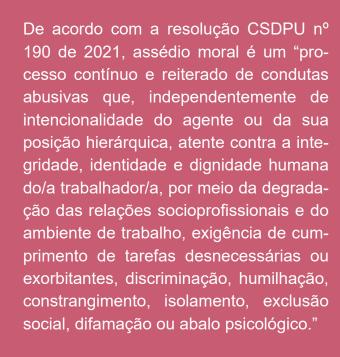
Freepik



Prevenção e enfrentamento ao ASSEDIO MORAL e SEXUAL



Oque é Asédio moral?



Quem pode ser uma vitima:

- Defensor/a
- Servidor/a
- Terceirizado/a
- Estagiário/a
- Qualquer pessoa que trabalhe na Defensoria Pública da União, independentemente do vínculo jurídico.

Violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de



Ações que excluem a pessoa de suas funções.



Atitudes que deterioram o ambiente laboral.



#%&! Palavras (orais ou escritas).



Gestos.



Comportamentos ou atitudes que expõem, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras.



CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT:

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."



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 LGBT-QIA+, dentre outros), mas não se restringe a eles.¹

¹ 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-osriscos-do-assedio-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 trabalho.
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem 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 n\u00e3o exer\u00e7am seus direitos estatut\u00e1rios 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.



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.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. Lidando com Conflitos

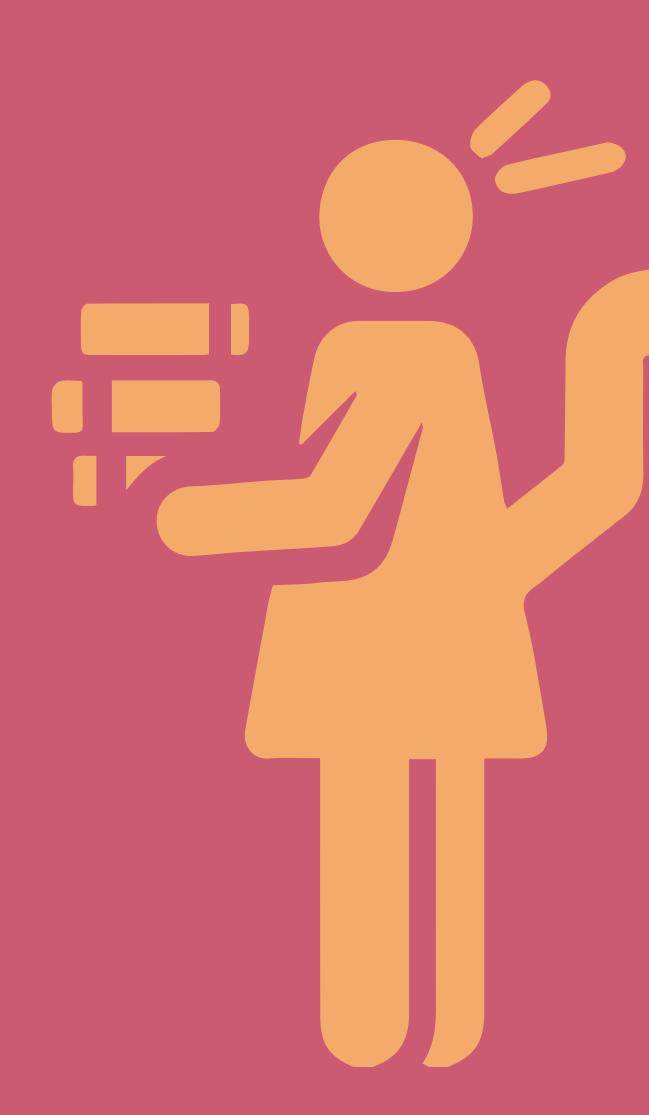
Quando uma conversa parece se encaminhar para o conflito, é importante focar no que pode ser controlado, considerar uma pausa ou buscar a perspectiva de um mediador externo. Em situações extremas, saber quando desistir e encerrar a conversa pode ser necessário para preservar a integridade das relações.

6. 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.

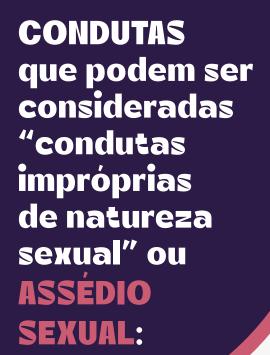
Conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho.

Agora você já sabe que nem toda situação de atrito ou discordância é assédio moral.



O que é Asédio Sexual?

De acordo com a resolução CSDPU nº 190 de 2021, assédio sexual é uma "conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, isolada ou repetidamente, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, independentemente da posição hierárquica, 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."



INSINUAÇÕES

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.

CONTATOS FÍSICOS

forçados como condição para dar ou manter o emprego.

Pode vir por meio de

Mensagens escritas

Cantadas

Piadas

Insinuações

Chantagens ou ameaças



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."





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.

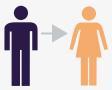
Entre eles:

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

ISSO NÃO É ASSEDIO SEXUAL:

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

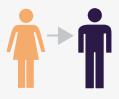
Pode haver assédio sexual de...



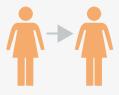
Homens contra mulheres



Homens contra



Mulheres 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 (art. 216-A do Código Penal).



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).

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

RÉGUA DA VIOLÊNCIA¹

Não ofensivo

Opiniões corriqueiras em temas como cabelo e roupa.

Constrangedor e levemente ofensivo

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

Ofensivo

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

EXEMPLOS:

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

EXEMPLOS:

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

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.

¹ 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-harassmentuse-this-tool-to-navigate-the-gray-areas.

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.

Bastante of ensivo

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 n\u00e3o 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.

A 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.



O que acontece com a pessoa assediada?

- Desestabilização emocional e sentimento de vergonha
- Aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho
- Privação da autonomia
- Comprometimento permanente da saúde físicopsíquica em função da pressão psicológica sofrida
- Desligamentos
- Diminuição da produtividade
- Afastamentos por doenças, especialmente mentais
- Significativa redução da autoestima
- Danos à integridade física e psicológica e culpa pelo questionamento da própria conduta
- Desconforto, irritabilidade, desânimo, sentimento de impotência, ira, ansiedade e quadros depressivos
- Auto Isolamento
- 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.

Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, da Discriminação e da Violência Política (CPA) da Defensoria Pública da União

A Defensoria Pública da União possui uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, da Discriminação e da Violência Política da Defensoria Pública da União – CPA, criada pela Resolução CSDPU 190/2021 e com Regimento interno aprovado pela Portaria GABDPGF 1.441/2022.

Segundo o Regimento da CPA, a comissão possui atribuição para ações educativas, ações de fiscalização e aplicação da resolução 190 bem como ações de enfrentamento concreto.

A comissão trata das condutas de assédio, discriminação e violência política no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho na Defensoria Pública da União, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiárias/os, aprendizes, prestadoras/es de serviços, voluntárias/os e outros e outras colaboradores.

A CPA é composta por 03 defensoras/ es públicas/os federais e 03 servidoras/ es públicas/os federais. Atualmente, as/ os integrantes são: defensora Séfora Azevedo Silva Zortéa, defensor Edilberto Alves da Silva, defensor Carlos Eduardo Barbosa Paz, servidora Carla Maria Motta do Valle Castro, servidora Ana Íngridi Bezerra Mora Macedo e servidor Cesar Marques da Silva.

