

CARTILHA DE CONSCIENTIZAÇÃO E COMBATE AO

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NOS TRIBUNAIS DE CONTAS

versão resumida

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



ATENÇÃO!

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.**

Importante lembrar que assédio não tem relação com ideologia ou espectro político, que se trata de um crime, especialmente o assédio sexual já tipificado pelo direito penal, e que sua prevenção está ligada à construção de ambientes saudáveis de trabalho, seguros e harmoniosos com a qualidade e higidez que todos desejam e merecem ter.

Precisamos fomentar a discussão sobre este tema, ainda tão 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.

A **Cartilha de Conscientização e Combate ao Assédio Moral e Sexual nos Tribunais de Contas**, elaborada pelo Comitê Técnico de Corregedorias, Ouvidorias e Controle Social do Instituto Rui Barbosa – IRB é, pois, uma oportunidade de informação confiável sobre o tema, cuja leitura deve ser feita de forma atenta e sem julgamentos. É preciso debate, conscientização e proteção para avançar nessa busca. Vamos juntos edificar relações de trabalho prazerosas, saudáveis, dignas, respeitadas, seguras e sustentáveis.

A seguir estão resumidos alguns dos principais conceitos, exemplos e outras questões sobre o assédio moral e o assédio sexual. Para informações mais detalhadas acesse a cartilha completa no site do IRB (<https://irbcontas.org.br/biblioteca/cartilha-de-conscientizacao-e-combate-aos-assedios-moral-e-sexual-nos-tribunais-de-contas/>).

ASSÉDIO MORAL

É a conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização contra a **dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa**, a expondo a situações humilhantes e constrangedoras, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Vale ressaltar também que o assédio pode ter 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.

Exemplos

- Excluir ou isolar determinados trabalhadores;
- Desconsiderar a opinião técnica do servidor/colaborador em sua área de conhecimento, ou silenciá-lo em reuniões, sempre rejeitar suas escolhas e decisões;
- 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;
- 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;
- Relevar questões de saúde e recomendações médicas na atribuição de tarefas;



- 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.
- Postar mensagens depreciativas ou compartilhar mídias sexistas nos grupos de trabalho;
- Espalhar boatos ou fofocas, fazer intrigas, piadas de mal gosto, desmerecer, diminuir ou constranger determinada pessoa perante os demais;
- Encaminhar solicitações, *e-mails*, fora do horário de expediente acordado ou em momentos de folga e férias; e
- Alterar tom de voz (gritar), agredir verbalmente ou por gestos, ou falar de forma desrespeitosa.

E o que não é assédio moral?

- Distribuição de tarefas;
- 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 e divergências ocasionais;
- Críticas construtivas e avaliações de trabalho.

ASSÉDIO SEXUAL

Manifestação de cunho sensual ou sexual alheia à vontade da pessoa a quem se dirige. Ou seja, abordagens grosseiras, ofensas e propostas inadequadas que constroem, humilham, amedrontam. É essencial que qualquer investida sexual tenha o **consentimento** da outra parte, caso contrário é assédio.

Exemplos

Os exemplos abaixo podem ser configurados como assédio sexual, se a conduta for indesejada pela pessoa assediada:

- 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;
- Mensagens, ligações, chamadas de vídeo com abuso de privacidade; e
- Solicitações de visitas em domicílio.

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 intimidada a vítima, que muitas vezes não consegue reagir a atitude se manifestando com liberdade, por temer que sua reação afete a sua carreira.

DANOS

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:

Danos à vítima

Para os **trabalhadores** os danos podem ser divididos em psicológicos, físicos, sociais, 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.

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 ao trabalho; e
- Custos de contencioso.

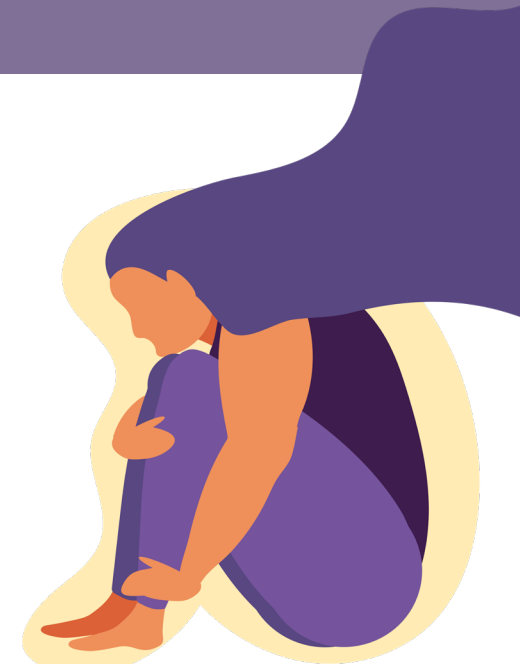


O QUE FAZER DIANTE DE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO?

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

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 compartilhar o que aconteceu com sua rede de apoio e aliados (amigos, família ou em outro espaço seguro, principalmente com pessoas que testemunharam ou já passaram por tal situação), 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. ***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.

Outras dicas são:

- Evite ficar sozinho com a pessoa, sem a presença de possíveis testemunhas;
- Demonstre, de forma clara, que não aceita o comportamento da pessoa;
- **Reúna provas do assédio**. Anote, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e liste os nomes dos que testemunharam os fatos, realize gravações das situações e guarde bilhetes, *e-mails* e presentes;
- **Busque 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;
- Solicite, se necessário, mudança de lotação ou do turno de trabalho;
- **Denuncie o assédio ao setor responsável**; e
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procure 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, ingresse com ação judicial.

Testemunhas

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 o órgão responsável, como a Corregedoria ou comissão de ética instituída.

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

INSTITUIÇÕES

Como posso ajudar a evitar esse tipo de situação?

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.

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.



Abaixo estão listadas algumas ações que os Tribunais de Contas podem realizar para prevenção do assédio:

- Elaborar normativo de prevenção e combate ao assédio;
- Instituir o código de ética da instituição e criar uma cultura ética;
- Estabelecer, em atos normativos internos, canais oficiais para denúncias e procedimentos para seu processamento;
- **Criar Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, ou atribuir competência expressa para as Corregedorias ou Comissões de Ética para prevenção e enfrentamento das situações de assédio;**
- 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;
- Realizar avaliação de riscos sobre violência e assédio no ambiente de trabalho;
- Estimular relações de trabalho saudáveis, com tolerância e cooperativismo;
- Observar o aumento repentino e “injustificado” de ausências no trabalho e atentar para as mudanças de comportamento dos trabalhadores;
- Coletar e divulgar dados sobre violência e assédio no mundo do trabalho, desagregadas por sexo, forma de violência e assédio;
- Conscientizar os líderes da instituição e capacitá-los para não cometerem e identificarem, prevenirem e combaterem situações de assédio;
- Avaliar periodicamente o ambiente de trabalho.



Uma vez ocorrido, é importante:

- 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 julguem vítimas de assédio;
- **Ter um espaço propício para recebimento das denúncias ou dúvidas sobre o assunto, e servidor preferencialmente do gênero feminino disponível e capacitado para acolher e ouvir sem julgamentos, ;**
- Acolher e investigar os casos, preferencialmente por meio de comissão de ética instituída ou da Corregedoria;
- 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.



ASSÉDIO É CRIME

O 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 no art. 216 A do Código Penal Brasileiro.



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.

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 acusado¹.

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, ou outra a quem for designada tal competência, **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.

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.



¹ Vide informativo da Controladoria-Geral da União: “Apuração de assédio sexual na esfera correcional”, Disponível em: Apuração de Assédio Sexual na Esfera Correcional — Portal de Corregedorias

