



## **Webinar com a Corregedoria discute a prevenção ao assédio nas instituições à luz das recomendações do Tribunal de Contas da União**

**Realização:**

**Agência Nacional de Vigilância Sanitária**

**Coordenação de Gestão da Transparência e Acesso à Informação - CGTAI  
Gerência-Geral de Conhecimento, Inovação e Pesquisa - GGCIPI**

**Corregedoria - COGER**

Aline Cavalcante dos Reis Silva





## Direitos humanos universais

- Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948)
- Convenção Americana de Direitos Humanos

Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade (art. 1º)

Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração, **sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição** (art. 2º)

Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual **proteção contra qualquer discriminação** que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação (ar. 7º)

Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, **nem a ataques à sua honra e reputação**. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataque (art. 12)

Toda pessoa tem direito à **liberdade de opinião e expressão**; este direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras (art. 19)

**Convenção Americana. Art. 1º.** Os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, **sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.**



## Direitos humanos na Constituição

- **Preâmbulo da Constituição de 1988 (valores):** liberdade, segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias.

Promover o bem de todos, **sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação** (art. 3º, IV) – objetivo fundamental

**Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil** (art. 7º, XXX)

Todos são iguais perante a lei, **sem distinção de qualquer natureza** (art. 5º, *caput*) – Princípio da igualdade

Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI)

Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (art. 5º, I)

Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII)



## VIOLÊNCIA

- **Conceito segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS)**

*“Uso intencional da força física ou do poder, real ou em ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa, ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha a possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação”.*

- **Tipos de violência (segundo a OMS)**

- Violência coletiva: crimes cometidos por grupos organizados ou multidões, atos terroristas e as guerras
- Violência autoinfligida: comportamentos suicidas (ideia, tentativa e o suicídio propriamente dito) e autoabusos (agressões a si próprio e automutilações)
- Violência interpessoal: violências comunitária e familiar (contra o (a) parceiro (a), o idoso, a criança e o adolescente)



## VIOLÊNCIA NO TRABALHO



- **Natureza e efeitos das condutas violentas** – Interdependentes
- **Principais consequências**
  - Corresponde a violações de direitos humanos, ameaça a igualdade de oportunidades, compromete o meio ambiente do trabalho
  - Afeta o desenvolvimento sustentável, as relações pessoais, a produtividade e a qualidade dos serviços
  - Impede que as pessoas tenham acesso ao mercado de trabalho, permaneçam e progridam em sua profissão
  - Afeta a dignidade, a saúde psicológica, física e sexual da pessoa, além das suas relações familiares e sociais.
- **Conceito da Convenção OIT nº. 190, de 10/06/2019** – Eliminação da **violência e do assédio no mundo do trabalho** (ampliação do conceito de local de trabalho, abrangendo deslocamentos, eventos sociais)

*“Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou 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” (art. 1º).*



## Exemplos de comportamentos violentos

- Intromissão e críticas à vida privada
- Humilhações verbais, gritos, comentários humilhantes
- Desqualificações e manipulações
- Proibição de conversas com o alvo
- Gestos agressivos
- Insalubridade proposital
- Intimidação e ameaças físicas
- Sabotagem do material de trabalho
- Violência sexual
- Importunação ou intimidação com contato físico ou verbal



## Violência laboral nas normas internacionais

- **U. S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)**
- **European Trade Union Confederation (ETUC)** - Guia para interpretação do "*Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work*", um acordo autônomo sobre diretrizes gerais e o que pode ser considerado violência laboral sobre a caracterização do fenômeno.
- Parlamento Europeu – **Resolução P8\_TA (2018)**. 61 diretrizes gerais para prevenção e combate ao assédio no trabalho, em lugares públicos e na vida política na União Europeia.
- Organização das Nações Unidas (ONU) – Diretrizes sobre a prevenção e combate ao assédio no âmbito interno da Secretaria:
  - **ST/SGB/2008/5**, "*Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority*" (ONU, 2008). Estabelece definições sobre o que considerar assédio, princípios gerais, obrigações dos líderes, medidas preventivas, medidas corretivas e formas de monitoramento.
  - **ST/SGB/2019/8**, "*Addressing discrimination, harassment, including sexual*" (ONU, 2019). Trata de definições mais detalhadas, do escopo da política, de ações preventivas, ações preliminares ao detectar possível caso de assédio, recebimento de denúncia, suporte para a vítima e compilação das informações necessárias à instrução do processo.
- "**Protection from Harassment Act 1997**" (UK, 1997). Lei que trata de condutas que devem ser consideradas assédio e que podem ser consideradas passíveis de penalização.
- **Convenção 190 OIT** – não ratificada



## Violência laboral na Convenção OIT nº. 190/2019

- **Alcance** – amplo. Art. 2º
  - Empregados, trabalhadores autônomos, estagiários, aprendizes, voluntários, trabalhadores despedidos, candidatos a emprego, agentes públicos e autoridades.
  - Aplicável aos setores públicos e privados, à economia formal e informal
  - Geralmente, as vítimas são os mais vulneráveis
- **Classificação**
  - Horizontal, vertical (descendente ou ascendente) ou misto ou transversal\*
  - De fontes internas ou externas (particulares que se relacionam com as instituições)
  - No setor público ou privado
- **Tipos**





## Violência laboral x assédio – Convenção OIT nº. 190/2019

Violência	Assédio
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Física</b> – ofensa à integridade ou saúde corporal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Virtual ou eletrônico (cyberbullying)</b> – ações ou omissões abusivas, praticadas por meios de comunicação escritos, orais e visuais a partir de plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas informatizados (art. 3º, “d”, Convenção)</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Psicológica</b> – Ofensa à integridade física e psíquica<ol style="list-style-type: none"><li>1. Crimes de injúria, difamação, discriminação e preconceito</li><li>2. Assédio moral (tortura psicológica por meio de palavras, gestos e atitudes abusivas e intencionais)</li></ol></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Moral</b> – ameaças, críticas sistemáticas, constrangimento, humilhação, insultos, manipulação, isolamento, vigilância constante e perseguição, praticados de forma reiterada e prolongada.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Sexual</b> – forma de discriminação sexual<ol style="list-style-type: none"><li>1. Assédio sexual</li><li>2. Agressões físicas e psicológicas de natureza sexual – olhares constrangedores, propostas e comentários indecentes, piadas e brincadeiras indecorosas.</li></ol></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Sexual</b> – Pode ser:<ol style="list-style-type: none"><li>1. Por chantagem ou <i>quid pro quo</i> – uso de autoridade para exercer poder sobre o assediado;</li><li>2. Por intimidação ou ambiental – incitações sexuais inoportunas (verbais ou físicas). Independe de hierarquia.</li></ol></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Estrutural</b> – submissão a cargas de trabalho excessivas, falta de autonomia, rigidez exagerada. Resulta no assédio organizacional.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Organizacional ou <i>straining</i></b> – estresse forçado, grave pressão psicológica por aumento de produtividade e ameaça de castigos e humilhações.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Doméstica</b> – Pode ser: 1. sexual, 2. física, 3. psicológica ou 4. patrimonial</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>De gênero</b> – Especialmente contra as mulheres. Pode ser: 1. sexual, 2. física, ou 3. psicológica</li></ul>	



## Assédio moral: conceito

- Influenciado por fatores culturais, organizacionais, econômicos e de saúde
  - Ausência de uniformidade no conceito e de critérios de definição
- **Martha Halfeld Schmidt** – *“Abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa com o fim de afastar o empregado das relações profissionais através de boatos, intimidações, descrédito e isolamento”.*
- **Maria-France Hirigoyen** – *“Assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, 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”.*
- **Pamplona Filho** – *“Tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações e omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar”.*



## Assédio moral

### Quatro grupos de situações caracterizadoras do assédio moral:

**(1) Degradação proposital das condições de trabalho:** retirar do assediado a sua autonomia; **não transmitir informações úteis para a realização de tarefas;** contestar sistematicamente as decisões do assediado; **criticar seu trabalho de forma injusta ou demasiada;** **privar o assediado de acessar seus instrumentos de trabalho** (telefone, fax, computador etc.); retirar o trabalho que normalmente lhe compete e dar permanentemente novas tarefas; atribuir proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências; **pressionar o assediado para que não exija seus direitos;** agir de modo a impedir ou dificultar que o assediado obtenha promoção; causar danos em seu local de trabalho; **desconsiderar recomendações médicas;** induzir a vítima ao erro.

**(2) Isolamento e recusa de comunicação:** interromper com frequência; não conversar, tanto os superiores hierárquicos quanto os colegas; comunicar-se unicamente por escrito; recusar contato, inclusive visual; isolar o assediado do restante do grupo; ignorar a presença, e dirigir-se apenas aos outros; proibir que colegas falem com o assediado e vice-versa; recusa da direção em falar sobre o que está ocorrendo.



## Assédio moral

- (3) **Atentado contra a dignidade**: fazer insinuações desdenhosas; fazer gestos de desprezo (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos, conversinhas etc.); desacreditar o assediado diante dos colegas, superiores ou subordinados; espalhar rumores a respeito da honra e da boa fama; atribuir problemas de ordem psicológica; criticar ou brincar sobre deficiências físicas ou de seu aspecto físico; criticar acerca de sua vida particular; zombar de suas origens, nacionalidade, crenças religiosas ou convicções políticas; atribuir tarefas humilhantes.
- (4) **Violência verbal ou física**: ameaçar o assediado de violência física; agredir fisicamente; comunicar aos gritos; invadir sua intimidade, por meio da escuta de ligações telefônicas, leitura de correspondências, e-mails, comunicações internas etc.; seguir e espionar o assediado; danificar o automóvel do assediado; desconsiderar os problemas de saúde.



## Características do assédio moral

- **Características**

- Condutas praticadas de forma reiterada e prolongada por meio de palavras, gestos e atitudes abusivas e intencionais, dentro ou fora da repartição
- Configura-se a partir de ameaças, críticas sistemáticas, constrangimento, humilhação, insultos, manipulação, isolamento, vigilância constante e perseguição.
- Configura-se independentemente da ocorrência de dano (divergência).  
Parâmetro da responsabilidade civil.



## Assédio moral: classificação

- Assédio moral interpessoal
- Assédio moral organizacional – configura-se em razão de estratégias violentas de gestão, que incentiva ou tolera a prática (inclusive virtual)
- Horizontal, vertical (descendente\* ou ascendente) e misto ou transversal (descendente → horizontal)
  - \*Assédio estratégico – a organização adota estratégia para levar um funcionário tido como incômodo, a pedir exoneração ou demissão
  - \*Assédio por abuso de poder – superior hierárquico em face de subordinado. Uso do poder arbitrário motivado por razões políticas, antipatia pessoal, inveja, proteção superior, idade



## Assédio moral: consequências

- Estresse, ansiedade, distúrbios fisiológicos (emagrecimentos intensos, rápidos ganhos de peso, problemas circulatórios e endócrinos), depressão e suicídio.
- Deterioração intencional das condições laborais
- Isolamento e recusa de comunicação
- Atentado contra a dignidade
- Violência verbal, física ou sexual
- Comportamento sistemático
- Desequilíbrio de poder (formal ou informal)
- Relacionado a contatos pessoais, influência pessoal, situação profissional, conhecimento, experiência
- Busca reduzir o poder pessoal da vítima, de forma a limitar sua capacidade de defesa



## Assédio moral no direito administrativo sancionador

- Lei carioca nº. 3.921/2002 e Lei paulista nº 12.250/2006
- LC distrital e Decreto distrital nº. 41.536, de 1º de dezembro de 2020
- **Ausência de definição quanto ao assédio na legislação federal**
  - PL 4.742/2001 – Código Penal. Assédio como desqualificação reiterada da autoestima, segurança ou imagem da pessoa, por quaisquer meios, em razão de vínculo hierárquico laboral (Retira a necessidade do dano psíquico)
  - PL 2.369/2003 e PL 6.625/2009 – Previsão do assédio moral horizontal
  - PL 5.972 – Lei 8.112/1990. **Modalidade de discriminação.**
- Resolução CNJ nº. 351, de 28 de outubro de 2020





## “Assédio moral” na legislação administrativa federal: tipos legais

- **De ordem administrativa**

1. Código de Ética do Servidor Público Federal – Decreto 1.171/1994

- **Item XIV, “g”** – Dever ético de ser cortês, ter urbanidade, respeitar as limitações individuais das pessoas, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social.
- **Item XV, “f”** – Dever ético de não permitir que simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados ou com colegas de hierarquia superior ou inferior.

2. Regime jurídico administrativo do servidor público federal – Lei 8.112/1990

- **Art. 116, IX** – Dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa
- **Art. 117, V** – Proibição de promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição
- **Art. 117, XVII** – Proibição de o servidor cometer a outro servidor, atribuições estranhas ao cargo em que ocupa.
- **Art. 132, IV** – Ato de improbidade administrativa



## “Assédio moral” na legislação federal: tipos legais

- **De ordem trabalhista**

- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Arts **482, “a”** ou **“b”** e **483** (rescisão do contrato de trabalho)

**Art. 223-C.** *A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.*

**Art. 223-B.** *Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.*

**Art. 223-E.** *São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.*

- **De ordem civil** – Indenização dano moral/material (art. 932, III, do Código Civil e art. 223-B da CLT)

- Improbidade administrativa que viola princípios porque retrata abuso de poder – Lei 8.429/1992 (REsp 1.286.466/ RS, 2ª Turma, relatora ministra Eliana Calmon, 3/9/2013; AgInt no REsp 1.804.136/SE, 2ª Turma, relator ministro Francisco Falcão, 3/3/2020)

- **De ordem criminal**

1. Código Penal – Crimes contra a honra (art. 138 a 145), assédio e importunação sexual (arts. 215-A e 216-A), crime de lesões corporais (art. 129)

\* Bullying – crimes outros



## Assédio moral: jurisprudência

**RECURSO ORDINÁRIO. DO DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL.** Quanto à indenização por danos morais, decorrentes dos alegados constrangimentos sofridos decorrentes de cobranças de metas, a doutrina e a jurisprudência têm apontado como elementos caracterizadores do assédio moral, a **intensidade da violência psicológica, o seu prolongamento no tempo (tanto que episódios esporádicos não o caracterizam) e a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, com a intenção de marginalizá-lo, pressupondo um comportamento premeditado, que desestabiliza, psicologicamente, a vítima.** O direito à reparação do dano nasce a partir do momento em que ocorre a lesão a um bem jurídico extrapatrimonial, como a vida, a honra, a intimidade, imagem etc. No caso em questão não restou evidenciada a conduta ilícita da reclamada, eis que não comprovada nos autos a forma vexatória de cobrança de metas. (TRT 2ª R.; RO 0001126-31.2012.5.02.0472; Ac. 2013/0166981; Décima Segunda Turma; Rel. Des. Fed. Paulo Kim Barbosa; DJESP 08/03/2013)



## Assédio moral na legislação trabalhista: caso prático

- **Descrição do caso 1 (RR 725-62.2012.5.09.0011, 1ª Tuma, TST)**
  - Empregado é tratado de forma desrespeitosa e humilhante por superior hierárquico de forma repetitiva e prolongada.
    - Era chamado diariamente de *“burro, incompetente e ignorante”* na frente de outros funcionários (no corredor ou na recepção) e sofria **ameaças de ser demitido**.
    - O empregado estava na recepção entregando relatórios à sua chefe e esta, na presença de outros funcionários, disse a ele que *“aquilo era trabalho de porco”*.
    - Que a chefe chamava a atenção do empregado dizendo que *“quando mais ele estudava, mais burro ficava”*.
  - Fatos confirmados por testemunhas
  - TST entendeu pela afronta moral em razão de violação da honra, intimidade e dignidade humana, apesar das alegações de insuficiência da prova testemunhal, falta de amparo legal e ausência de prejuízo moral.
  - Pressupostos do dever de indenizar (art. 186-187 e 927, do Código Civil) – ato ilícito (ação ou omissão dolosa ou culposa, dano e nexo de causalidade) – Gerou dever de indenizar



## E o que não é assédio moral?

- (a) condições inadequadas de trabalho, **desde que** não seja direcionado a apenas um grupo, mas em virtude de carência de recursos
- (b) cobranças de trabalho razoáveis
- (c) situações pontuais isoladas, ainda que seja um comportamento que, se realizado com habitualidade, possa ser configurado assédio\*
- (d) situações conflituosas, desde que tratadas com diálogo



# Assédio tem solução? O que eu tenho a ver com isso?



*“A diferença entre o que nós fazemos e o que somos capazes de fazer seria suficiente para resolver a maioria dos problemas deste mundo” (Gandhi)*



# O que eu quero para mim e para o outro?

O ideal.



Ambiente de trabalho como espaço de convivência respeitosa, harmônica e saudável? Gerentes e funcionários trabalhando juntos, buscando o DIÁLOGO e a promoção da SAÚDE e bem-estar de todos?



## Acórdão – TCU – Plenário nº. 456/2021 (Processo TC 041.890/2021-3)

### **RESULTADOS**

- Aumento do absenteísmo pelo adoecimento de colaboradores
- Maior judicialização das denúncias e pagamento de indenizações
- Ocorrência de danos à imagem do órgão e aumento do sentimento de injustiça entre colaboradores
- Reincidência do assédio
- **Assédio moral**
  - De 270 processos disciplinares instaurados entre 2014 a 2018:
    - Apenas 54 (20%) resultaram na aplicação de algum tipo de sanção disciplinar e 164 ocorrências (60,74%) foram arquivadas
- **Assédio sexual**
  - Em 49 processos disciplinares, cerca de dois em cada cinco (38,78%) resultaram na aplicação de algum tipo de penalidade disciplinar.
  - Em 100% dos casos analisados o assediador era do sexo masculino. Entre as vítimas de assédio sexual, quase a totalidade é do sexo feminino (96,5%).
  - No Brasil, estudo conduzido pelo LinkedIn e pela Consultoria Think Eva concluiu que 41,12% das mulheres participantes da pesquisa afirmam que já sofreram assédio sexual no trabalho (<https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>)





## Acórdão – TCU – Plenário 456/2021 (Processo TC 041.890/2021-3)

### Pesquisa citada:

- Realizada 7 a 20/10/2020 pelos institutos Patrícia Galvão, Laudes Foundation e Locomotiva Pesquisa e Estratégia
- **Objetivo:** mapear as percepções da população e conhecer as experiências de assédio e constrangimento vividas
- Participação de 1000 mulheres e 500 homens, no Brasil, com margem de erro divulgada de 2.9 pontos percentuais.

**Conclusão** – (1) Mulher como as principais vítimas de violência e assédio no trabalho; (2) 92% dos entrevistados acreditam que as mulheres sofrem mais constrangimento e assédio no mercado de trabalho; (3) 58% dos entrevistados conhecem alguma mulher que já sofreu preconceito e assédio por ser mulher.



## Acórdão – TCU – Plenário 456/2021 (Processo TC 041.890/2021-3)

- Estados Unidos – *Government Accountability Office* (GAO) e Controladoria da Cidade da Filadélfia; Canadá - *Office of the Auditor General of Canada* (EFS); Austrália - *Victorian Auditor-General's Office* (VAGO); e Europa (Reino Unido e União Europeia).
- Principais constatações: **(1)** existência de uma mesma pessoa acumulando as atribuições de apurar denúncias relacionadas a assédio e de fazer as contratações e promoções dos colaboradores; **(2)** ausência de local para recebimento de denúncias; **(3)** ausência de orientações sobre como os funcionários poderiam apresentar suas denúncias; **(4)** inexistência de objetivos ou planos para avaliar os esforços envidados para prevenir o assédio; **(5)** ausência de arcabouço normativo capaz de oferecer proteção aos afetados.



## O que fazer?

- Há política ou sistema de combate ao assédio? Quais os desafios enfrentados?
- Quais os mecanismos de prevenção, detecção, investigação e punição ao assédio implementados pelo órgão ou entidade?
- Quais os riscos na implantação de sistema de enfrentamento ao assédio?
- Quais critérios poderiam ser utilizados em futuras avaliações do sistema de enfrentamento ao assédio?
- **Deve ser prioridade para alta administração das organizações públicas**



## O que fazer?

- **Prevenção, acolhimento, suporte e acompanhamento**
- Estabelecer normativamente, **política e um sistema de prevenção e combate ao assédio**
- Divulgar a política, o sistema e as ações de prevenção e combate ao assédio
- Assegurar o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio (ONU, 2008) (ONU, 2019) (EEOC, 2017)
- Criação de ouvidoria especializada em casos de assédio para atendimento das vítimas com possibilidade de denúncia anônima e relatos independentes
- Produzir de material informativo e educativo para conscientizar os servidores e colaboradores quanto aos procedimentos em caso ou suspeita de assédio
- Oferecer apoio psicológico para que as pessoas possam falar a respeito de suas vivências
- Propiciar a todos palestra informativas e educativas
- Estabelecer política clara de punição para violações às normas de conduta
- Adotar, quando possível e conveniente, medidas conciliatórias e de ajuste de conduta



## Prevenção: Conscientização e educação

- Informar servidores(as), empregados(as) e estagiários(as) sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilização de agentes públicos
- Garantir a participação efetiva dos(as) servidores(as) e empregados(as) terceirizados(as) na gestão do órgão público, ampliando sua autonomia
- Definir claramente as atribuições e as condições de trabalho de servidores(as), empregados(as) e estagiários(as)
- Introduzir no código de ética do servidor ou nas convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio moral
- Incentivar as boas relações de trabalho e o cooperativismo
- Avaliar constantemente as relações sociais do órgão ou empresa
- Romper o silêncio (denunciar) e se proteger. **Como não se expor?**
- Buscar apoio psicológico para lidar com o problema de forma mais forte e sem comprometimento da saúde
- Solicitar a alteração de sua lotação ou posto de trabalho e de sua jornada
- Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança





não fique em silêncio  
**DENUNCIE!**

## Medidas preventivas e de enfrentamento da violência



Aline Cavalcante dos Reis Silva



# Sistema integrado de gestão de conflitos no âmbito administrativo

## Mecanismos de ordem preventiva

- Sistema de gestão de pessoas
  - Capacitação e orientação
  - Autocomposição dos conflitos
    - Mediação extrajudicial no âmbito administrativo

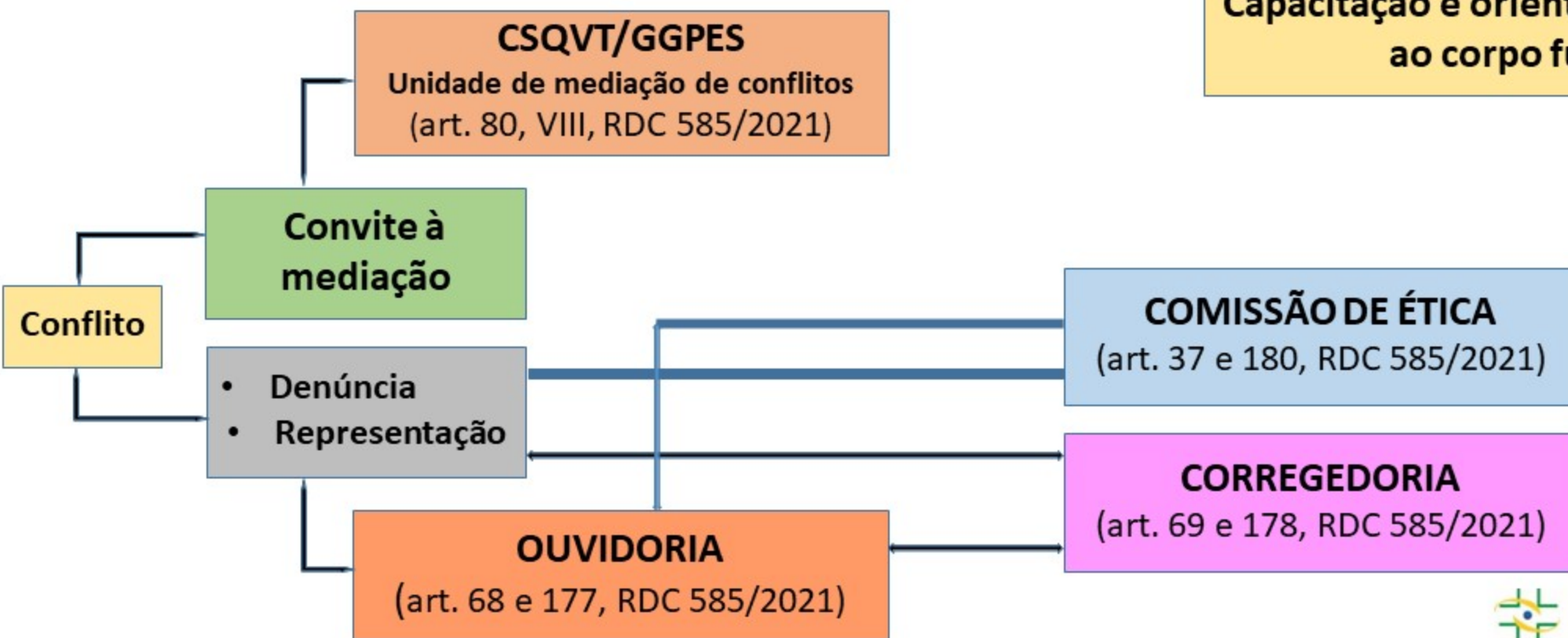
## Mecanismos de ordem repressiva

- Sistema ético
- Sistema correccional

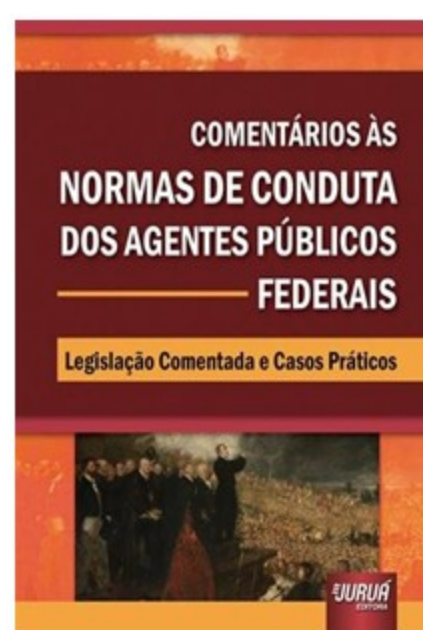
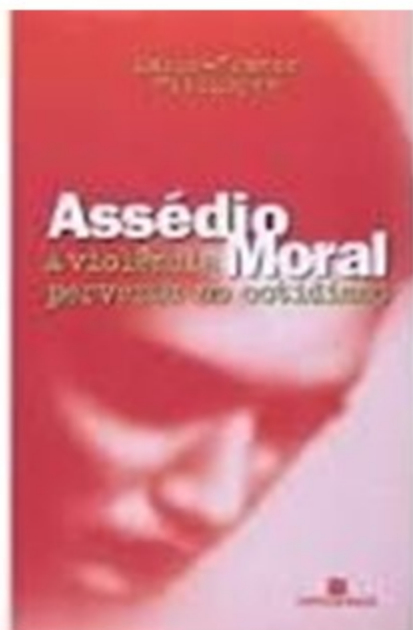
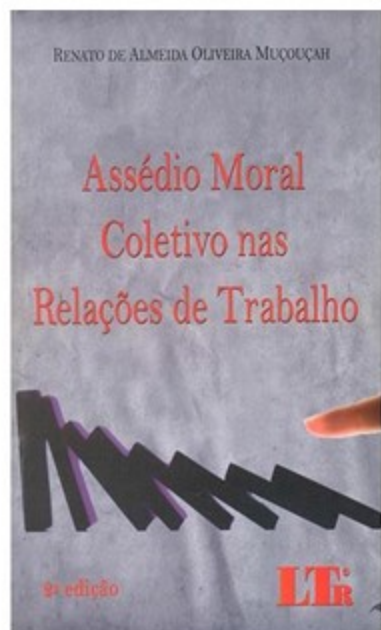


# Sistema integrado de gestão de conflitos no âmbito administrativo

Capacitação e orientação permanente  
ao corpo funcional







## Bibliografia





## Prevenção ao assédio nas instituições

**Obrigada!**

**Aline Cavalcante dos Reis Silva** – Corregedora

Dyleny Alves Teixeira da Silva – Assessora

Mário Monteiro Chaves – Assessor

Maria Eneide da Silva Sousa

Rodrigo Cleto Jorge

Filomena Siqueira Soares

Raquel Costa Toledo

Maria Geralda de Sousa Paulista – Consultora

Thamires de Andrade Conceição – Estagiária



Telefones de contato: (61) 3462-6740/6865

E-mail: [corregedoria@anvisa.gov.br](mailto:corregedoria@anvisa.gov.br)