



## **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 Transparéncia e Acesso à Informação - CGTAI  
Gerência-Geral de Conhecimento, Inovação e Pesquisa - GGCIP

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, à igual proteção da lei. Todos têm direito à 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, <b>sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação</b> (art. 3º, IV) – <b>objetivo fundamental</b> | <b>Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil</b> (art. 7º, XXX) |
| Todos são iguais perante a lei, <b>sem distinção de qualquer natureza</b> (art. 5º, <i>caput</i> ) – <b>Princípio da igualdade</b>  | 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 interpressoal: 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 a pena 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 authorit" (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<ul 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></ul></li><li><b>Sexual</b> – forma de discriminação sexual<ul 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></ul></li><li><b>Estrutural</b> – submissão a cargas de trabalho excessivas, falta de autonomia, rigidez exagerada. Resulta no assédio organizacional.</li><li><b>Doméstica</b> – Pode ser: 1. sexual, 2. física, 3. psicológica ou 4. patrimonial</li><li><b>De gênero</b> – Especialmente contra as mulheres. Pode ser: 1. sexual, 2. física, ou 3. psicológica</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><li><b>Sexual</b> – Pode ser:<ul 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></ul></li><li><b>Organizacional ou training</b> – estresse forçado, grave pressão psicológica por aumento de produtividade e ameaça de castigos e humilhações.</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 2<sup>a</sup> 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, 1<sup>a</sup> 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 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



nao 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

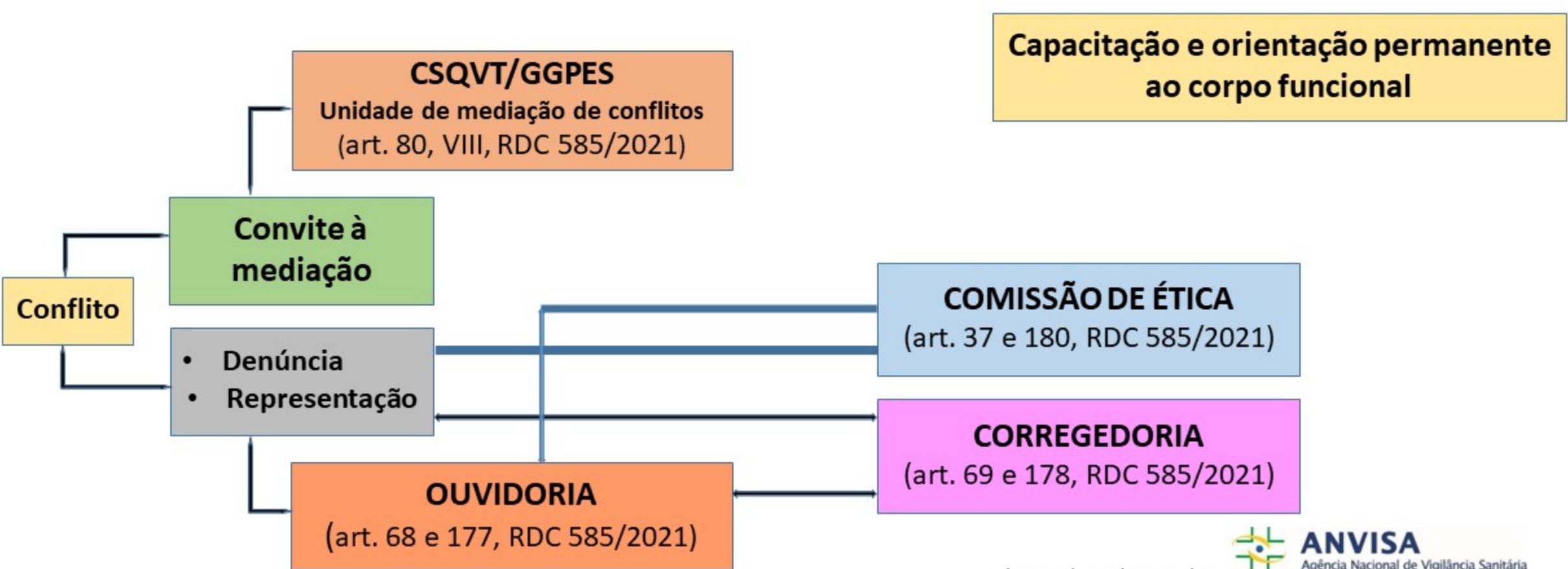
- Sistema de gestão de pessoas
  - Capacitação e orientação
  - Autocomposição dos conflitos
    - Mediação extrajudicial no âmbito administrativo

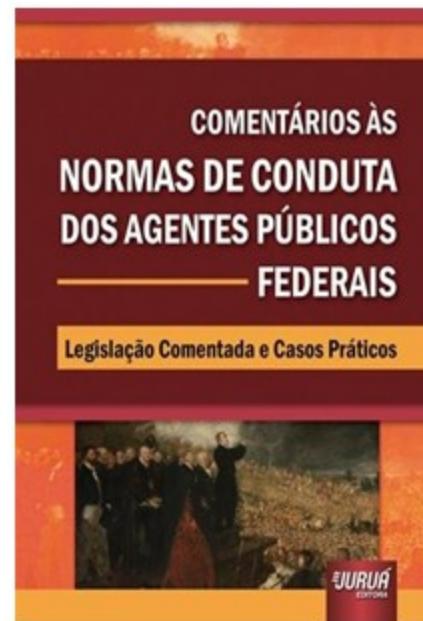
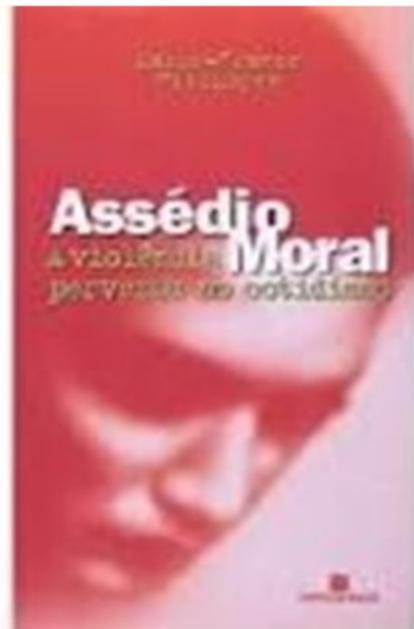
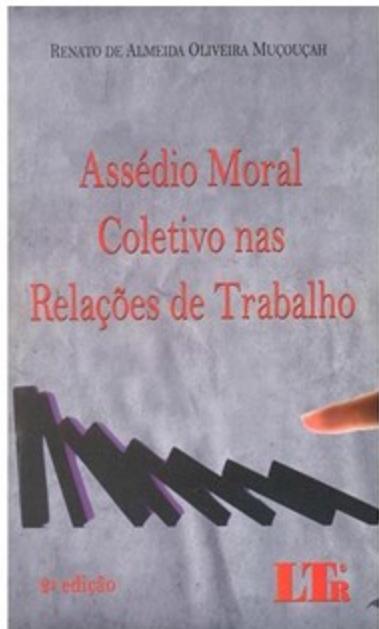
## Mecanismos de ordem repressiva

- Sistema ético
- Sistema correcional



# Sistema integrado de gestão de conflitos no âmbito administrativo





# Bibliografia

Aline Cavalcante dos Reis Silva



## Prevenção ao assédio nas instituições

**Obrigada!**

**Aline Cavalcante dos Reis Silva – Corregedora**

Dylene 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)